

المستشار عبد الوهاب البندري

وكيل مجلس الدولة

الاختصاص النيابي والسلطات التأسيسية

للعاملين المدنيين بالدولة ، والقطاع العام ، وذوى الكادرات الخاصة

دراسة فقهية قضائية مقارنة

وفقاً لأحدث التشريعات وآراء الفقه

وأحكام القضاء وفتاوى مجلس الدولة

مكتبة الطبع والنشر
دار الفكر العربي



المستشار عبد الوهاب البنداري

وكيل مجلس الدولة

الاحتصاص النيابي والسلطات التاثيرية

للعاملين المدنيين بالدولة ، والقطاع العام ، ونوى الكادرات الخاصة

دراسة فقهية قضائية مقارنة

وفقا لأحدث التشريعات وآراء الفقه

واحكام القضاء ومتساوي مجلس الدولة

ملتزم الطبع والنشر
دار الفكر العربي

بسم الله الرحمن الرحيم

﴿ وقل رب زدني علما ﴾

(صدق الله العظيم)

مقدمة

ان الموظف ، أو العامل ، اذا ما ارتكب ذنبا اداريا - أى مخالفة
تأديبية - تتخذ الادارة ، أو سلطات التحقيق بصفة عامة ، اجراءات
التحقيق معه •

وقد ينتهى التحقيق بالحفظ ، أو بتوقيع عقوبة تأديبية بمعرفة الجهة
الادارية • وقد يحال العامل أو الموظف المتهم الى المحكمة التأديبية أو الى
مجلس تأديب ، بحسب الأحوال ، لتوقيع الجزاء الوفاق • ولا تكون العقوبة
صحيحة ، الا اذا صدرت من السلطة التأديبية التى ناط بها المشرع
الاختصاص التأديبى ، فى هذا الخصوص ... • ويرتب على مخالفة ذلك ،
بطلان العقوبة أو انعدامها أصلا على النحو الذى سنوضحه •

ونظرا لأهمية الاختصاص وقواعده وضوابطه ، فى القانون الادارى
بصفة عامة وفى القانون التأديبى بصفة خاصة ، فاننا سنفصله فى هذا
الكتاب ، الذى سنجعل اسمه وموضوعه : « الاختصاص التأديبى
والسلطات التأديبية » • وسنقسم هذا الكتاب الى جزأين ، على النحو
التالى :

الجزء الاول : الاختصاص التأديبى •

الجزء الثانى : السلطات التأديبية •

ملول الرموز والاشارات

الواردة بهذا الكتاب

١ - الرمز (ع) أو (ع) أو (١٠٠) نعى به حكم المحكمة الادارية العليا بمجلس الدولة •

٢ - الرمز (ق١٠) أو (م٠ق) نعى به حكم محكمة القضاء الادارى بمجلس الدولة •

٣ - الرمز (ت) نعى به حكم المحكمة التأديبية •

٤ - الرمز (ج) نعى به فتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة •

الرمز (ف) نعى به فتوى : فان لم نذكر الادارة أو الشعبة أو اللجنة التى صدرت منها الفتوى ، أو اذا لم نذكر مجموعة الفتاوى التى نشرت بها ، فان هذه الفتوى تكون صادرة من ادارة الفتوى للجهاز المركزى للتنظيم والادارة بمجلس الدولة •

٦ - الرمز (س) نعى به مجموعة السنة المنشور فيها الحكم أو الفتوى •

٧ - الرمز (ص) نعى به رقم الصفحة من المرجع المشار اليه •

٨ - الرمز (ب) نعى به رقم البند من المرجع المذكور •

امثلة للايضاح :

- أوع ١٥٧٣ لسنة ٢ فى ٦/٤/١٩٥٧ ، س ٢ ص ٨٦١ ب ٨٩ -
نعنى بذلك ، الاشارة الى حكم المحكمة الادارية العليا رقم ١٥٧٣
لسنة ٢ • الصادر بجلسة ٦/٤/١٩٥٧ ، والمنشور فى مجموعة
أحكام هذه المحكمة فى السنة الثانية ، صفحة ٨٦١ بند ٨٩ من
هذه المجموعة •

(م ١ - الاختصاص التأديبى)

— ج. في ١٦/٦/١٩٦٥ ، س ١٩ ص ٤١١ ب ١١٨ — نعى بذلك ،
فتوى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى ، الصادر بجلسة
١٦/٦/١٩٦٥ ، والمنشورة بمجموعة فتاوى هذه الجمعية ، في
السنة ١٩ ، صفحة ٤١١ بند ١١٨ •

— ت. • المواصلات ٣٥٤ لسنة ١١ في ٧/٤/١٩٧٠ — نعى بهذا ،
حكم المحكمة التأديبية للعاملين بوزارة المواصلات والجهات
التابعة لها •

— ق. أ. ٦١٣ لسنة ٦ في ٢٤/٥/١٩٥٣ ، س ٧ ص ١٢٨٩ ب ٦٧٨ —
نعى حكم محكمة القضاء الادارى بمجلس الدولة فى الدعوى
٦١٣ لسنة ٦ بجلسة ٢٤/٥/١٩٥٣ ، والمنشور بمجموعة أحكام
هذه المحكمة فى السنة السابعة ، صفحة ١٢٨٩ ، بند ٦٧٨ •

— ف. ٥٦٨٠ فى ٢٢/٧/١٩٦٨ — نعى بذلك ، الفتوى الصادرة من
ادارة الفتوى للجهاز المركزى للتنظيم والادارة بمجلس الدولة ،
تحت رقم ٥٦٨٠ بتاريخ ٢٢/٧/١٩٦٨ •

الفهرس الوجيز

الصفحة

المقدمة ٥

الجزء الأول الاختصاص التأديبي

— تعريف الاختصاص ، وتقسيم البحث ٩

الباب الأول

مناط تحديد الاختصاص التأديبي

- ١٣ — الفصل الأول : مناط تحديد الاختصاص التأديبي ، من حيث الزمان
— الفصل الثاني : نطاق الاختصاص التأديبي ، من حيث المكان ،
أى بالنسبة للمخالفات التى يرتكبها العامل فى
الخارج ١٦
— الفصل الثالث : مناط تحديد الاختصاص التأديبي ، بالنظر الى
محل وقوع المخالفة التأديبية ١٨
المبحث الأول : القواعد العامة فى هذا الشأن ١٨
المبحث الثانى : الاختصاص التأديبي ، فى حالة النقل الى جهة أخرى
المبحث الثالث : الاختصاص التأديبي ، والنظام التأديبي —
بالنسبة للعامل المنتدب أو المعار ٣٩
المبحث الرابع : الاختصاص التأديبي ، فى حالة جمع العامل بين
أكثر من وظيفة ٥٢

الباب الثانى

الشرعية فى الاختصاص التأديبي

- ٥٥ — الفصل الأول : طبيعة الاختصاص التأديبي ، وخصائصه ٥٦
— الفصل الثانى : هل يجوز القياس ، فى مجال الاختصاص التأديبي؟ ٦٤
— الفصل الثالث : التقويض فى الاختصاص ، وهل يجوز فى المجال
التأديبي ؟؟ ٦٩

الصفحة

٨١ الفصل الرابع : الحلول ، والتدب ، في الاختصاص

الجزء الثانى السلطات التأديبية

٨٤ تقسيم البحث

الباب الاول

انواع السلطات التأديبية

- ٨٧ تقسيم البحث : ستة فصول
- ٨٨ الفصل الأول : انواع السلطات التأديبية ، في التشريعات المقارنة
- ٩١ الفصل الثانى : السلطات التأديبية في مصر ، وتطور هذه السلطات
- ٩٧ الفصل الثالث : ما لا يعتبر سلطة تأديبية
- ١٠٠ الفصل الرابع : سلطة التأديب ليست حتما فرعا من السلطة الرئاسية
- ١٠١ الفصل الخامس : التأديب ، ما بين الطابع القضائى ، والطابع الادارى
- ١٠٥ الفصل السادس : مناصب توزيع الاختصاص ، بين الجهة الادارية ، والمحاكم التأديبية .. وبيان هذا الاختصاص ، في حالات خاصة

الباب الثانى

السلطات التأديبية ، بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة

- ١١٥ بيان وتقسيم
- ١١٦ الفصل الأول : السلطات التأديبية - الادارية - او الرئاسية - بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة
- ١٥٧ الفصل الثانى : اختصاصات السلطة التأديبية القضائية ، وشبه القضائية بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة

الصفحة

الباب الثالث

السلطات التأديبية ، بالنسبة للعاملين في القطاع العام

- مقدمة وتقسيم : ستة فصول ١٦١
- الفصل الأول : تعريف بالعاملين في القطاع العام ١٦٣
- الفصل الثاني : الاختصاص التأديبي ، والسلطات التأديبية ،
في القطاع العام ، وفقا للقانون رقم ١٩
لسنة ١٩٥٩ ١٦٥
- الفصل الثالث : الاختصاص التأديبي ، والسلطات التأديبية
للعاملين في القطاع العام ، وفقا لنظامهم
الصادر بالقرار الجمهوري رقم ٣٥٣٦
لسنة ١٩٦٢ ١٧٧
- الفصل الرابع : الاختصاص التأديبي ، والسلطات التأديبية ،
للعاملين في القطاع العام ، طبقا لنظامهم
الصادر بالقرار الجمهوري رقم ٣٣٠٩ لسنة
١٩٦٦ المعدل بالقرار الجمهوري رقم ٨٠٢
لسنة ١٩٦٧ م ١٨٠
- الفصل الخامس : الاختصاص التأديبي ، والسلطات التأديبية ،
للعاملين في القطاع العام ، وفقا لنظامهم الصادر
بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ م ١٨٨
- الفصل السادس : الاختصاص التأديبي ، والسلطات التأديبية ،
وفقا لنظامهم الحالي ، الصادر بالقانون
رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ٢١٦

الباب الرابع

السلطات التأديبية — الادارية او الرئاسية —

بالنسبة للعاملين في المحافظات

- تقسيم البحث : ٢٦٣
- الفصل الأول : النصوص الخاصة بالسلطات التأديبية ، بالنسبة
للعاملين في المحافظات ٢٦٤
- الفصل الثاني : بيان السلطات التأديبية — الادارية — بالنسبة
للعاملين في المحافظات ٢٦٧

الباب الخامس

الاختصاص التأديبي ، والسلطات التأديبية بالنسبة للعاملين الذين تنظم شئون تاديبهم تشريعات خاصة

- ٢٨٥ ... : تقسيم البحث : ...
- ٢٨٦ ... : الفصل الأول : الاختصاص التأديبي ، والسلطات التأديبية ،
بالنسبة لأعضاء السلكين الدبلوماسي والقنصلي
- ٢٩١ ... : الفصل الثاني : النظام التأديبي ، والسلطات التأديبية ، بالنسبة
لأعضاء هيئة الشرطة ...
- ٣٠٢ ... : الفصل الثالث : الاختصاص التأديبي ، والسلطات التأديبية ،
بالنسبة للعاملين في الجامعات ...
- ٣٠٢ ... : المبحث الأول : الاختصاص التأديبي ، والسلطات التأديبية ،
بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة ...
- ٣١٠ ... : المبحث الثاني : الاختصاص التأديبي ، والسلطات التأديبية ،
بالنسبة للمدرسين المساعدين والمعيدين
بالجامعة ...
- ٣١١ ... : المبحث الثالث : الاختصاص التأديبي ، والسلطات التأديبية ،
بالنسبة للعاملين بالجامعة من غير أعضاء هيئة
التدريس ...
- ٣١٤ ... : الفصل الرابع : الاختصاص التأديبي ، والسلطات التأديبية ،
بالنسبة لأعضاء الهيئات القضائية ...
- ٣١٤ ... : المبحث الأول : الاختصاص التأديبي ، والسلطات التأديبية ،
بالنسبة للقضاة ...
- ٣١٨ ... : المبحث الثاني : الاختصاص التأديبي ، والسلطات التأديبية ،
بالنسبة لأعضاء النيابة العامة ...
- ٣١٩ ... : المبحث الثالث : الاختصاص التأديبي ، والسلطات التأديبية ،
بالنسبة لأعضاء مجلس الدولة ...
- ٣٢٠ ... : المبحث الرابع : الاختصاص التأديبي ، والسلطات التأديبية ،
بالنسبة لأعضاء النيابة الإدارية ...
- ٣٢٢ ... : المبحث الخامس : الطبيعة القانونية ، للمجالس - أو اللجان
التأديبية ، لأعضاء الهيئات القضائية ...

الجزء الأول

الاختصاص التأديبي

٣ - تعريف الاختصاص ، وتقسيم البحث :

الاختصاص ، هو ولاية أو صلاحية يخولها المشرع لشخص معين أو جهة معينة • ويلزم أن يباشر هذا الاختصاص ، في الحدود المرسومة ، والا كان التصرف باطلا •

وبهذا في هذا الشأن ، أن نتحدث عن المناط الذي يتحدد على أساسه الاختصاص التأديبي ، ثم نقم بالحديث عن مبدأ الشرعية ، في هذا الاختصاص •

من أجل ذلك ، فسنتناول هذه الدراسة في بابين ، على النحو التالي:

الباب الأول : مناط تحديد الاختصاص التأديبي ، أي كيفية معرفة الجهة المختصة بتأديب العامل •

الباب الثاني : مبدأ الشرعية ، في الاختصاص التأديبي •

الباب الأول

مناطق تحديد الاختصاص التأديبي

٢ - تقسيم البحث :

ان المخالفة التأديبية قد يرتكبها العامل في ظل قانون معين، ثم يصدر قانون جديد ويعمل به قبل أن تتم مساءلة العامل عن هذه المخالفة وهنا يثور التساؤل : ما هو القانون الذي يحكم تأديب العامل عن المخالفة ؟ هل هو القانون الذي تمت الواقعة في ظله ، أم القانون الذي يسرى أثناء المساءلة أو المحاكمة التأديبية ؟؟ وهذا يجعلنا نتحدث عن تحديد الاختصاص التأديبي من حيث الزمان .

ومن الناحية الأخرى ، قد يقترب العامل ، المخالفة التأديبية في الخارج ، أى على اقليم غير اقليم مصر .. فهل يساءل العامل تأديبياً وفقاً لقانون الدولة التي وقعت المخالفة على أرضها ؟؟ أم أنه يساءل طبقاً لقانون الدولة التابع لها أى القانون المصرى ؟؟ وهذا يقتضى أن نشرح « نطاق الاختصاص التأديبي من حيث الاقليم » . وهذا يتعلق أصلاً ، بمبدأ عام هو « النطاق الاقليمي لسريان القانون » .

ومن الجانب الآخر ، قد يرتكب العامل ، مخالفة تأديبية ، وقبل أن يساءل عنها ، ينقل الى جهة أخرى ... فهل تختص بمحاكمته ، الجهة المنقول منها ، أم المنقول اليها .. ؟؟ - وقد يندب العامل أو يعار من الجهة الأصلية التابع لها ، الى جهة أخرى ، ويرتكب أثناء مدة انتدابه أو اعارته ، مخالفة تأديبية ، فما هى الجهة المختصة بتأديبه ؟ هل هى الجهة التابع لها أصلاً ، أم الجهة المعار أو المنتدب اليها ؟؟ . وللإجابة على ذلك كله ، سنتحدث عن « تحديد الاختصاص التأديبي ، بالنظر الى مكان وقوع المخالفة » .

ومن أجل هذا ، فسنقسم بحثنا هذا ، الى ثلاثة فصول ، على النحو التالي :

الفصل الأول : مناطق تحديد الاختصاص التأديبي ، من حيث الزمان .

الفصل الثاني : نطاق الاختصاص التأديبي ، من حيث الاقليم .

الفصل الثالث : مناطق تحديد الاختصاص التأديبي ، بالنظر الى مكان وقوع المخالفة .

الفصل الأول

مناطق تحديد الاختصاص التأديبي

من حيث الزمان

٤ - المناطق في هذا ، هو القانون القائم عند ممارسة الاختصاص ،
وذلك على التفصيل الآتي :

١ - ان العبرة في الاختصاص بصفة عامة وفي الاختصاص التأديبي
بصفة خاصة ، هي بالقانون الواجب التطبيق عند توقيع الجزاء .

ولا عبرة في هذا بالقانون الذي كان ساريا عند وقوع المخالفة
المنسوبة الى العامل (١) .

٢ - بناء على ما تقدم ، فاذا صدر قانون يعدل في الاختصاص -
وعمل به بعد ارتكاب المخالفة ، وقبل توقيع الجزاء - فان هذا القانون
هو الذي يسرى ، ومن ثم فان الاختصاص يتحدد وفقا لأحكامه ، وذلك
اذا كانت المسألة تجري بمعرفة الجهة الادارية .

أما اذا كانت المخالفة بمعرفة المحكمة التأديبية ، فان المقرر أن مثل
هذا القانون يسرى على الدعاوى التي لم يقفل فيها باب المرافعة قبل تاريخ
العمل به ، وذلك طبقا للمادة الأولى من قانون المرافعات .

وتعتبر الدعوى قد قفل فيها باب المرافعة ، اذا قررت المحكمة حجزها
لاصدار الحكم فيها . . . ونود أن نشير الى أنه اذا قررت المحكمة حجز
الدعوى للحكم ، مع التصريح بمذكرات أو مستندات خلال أجل معين ،
فلا يعتبر باب المرافعة مقفولا الا بانقضاء هذا الأجل (٢) .

(١) ج . ٠ في ١٤/٤/١٩٧١ ، س ٢٥ ص ٢٧٥ ب ٩٥ .

(٢) أ . ع ٥٣ لسنة ١١ في ١٩٦٨/٢/٣ ، س ١٢ ص ٤٥٥ ب ٦٢ .

٣ — ماذا لو صدر قرار تأديبي من غير مختص ... وطن في هذا القرار أمام القضاء .. وقبل أن يفصل نهائيا في الطعن صدر تشريع يجعل اصدار مثل هذا القرار معقودا للسلطة التي أصدرته .. فهل يعتبر هذا القرار بمثابة القرار الصحيح ، وكان التشريع الجديد قد صححه ، ولا يكون ثمة جدوى من الحكم بالغائه ... أم لا ؟؟

ان هذا الموضوع محل خلاف في القضاء :

(١) فقد ذهبت المحكمة الادارية العليا ، في بعض من أحكامها ، الى أن التشريع الجديد لا يصحح ما شاب القرار المذكور من بطلان (١) .

(ب) ومع هذا ، فإن لهذه المحكمة أيضا قضاء باعتبار القرار المذكور وكأنه قد صحح بمقتضى التشريع الجديد (٢) .

والمذهب الأخير ، هو الذى التزمته المحكمة المذكورة في قضائها الحديث ، وذلك بمناسبة القرارات التى صدرت باطلة لعدم الاختصاص فى ظل العمل بالقرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ بنظام العاملين فى القطاع العام . فقد طعن فى هذه القرارات ثم صدر القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ بنظام جديد لهؤلاء العاملين ، وجعل الاختصاص بمثل هذه القرارات لذات الجهة التى أصدرتها أصلا ... وعندما عرضت الطعون على المحكمة المذكورة ، لم تلغ هذه القرارات ، بل اعتبرتها وكان التشريع الجديد قد صححها (٣) .

(١) ع ٢٩٠٣ لسنة ٦ فى ١١/٢٤/١٩٦٢ ، س ٨ ص ١٣٩ ب ١٤ :
١ . ع ، عشر سنوات ، ص ٢٢٠٩ ب ٩٦٧ .
— ع ٢٤٧٧ لسنة ٦ فى ٣/٩/١٩٦٢ ، س ٨ ص ٦٦٨ ب ٦٠ :
١ . ع ، عشر سنوات ص ٢٢١٠ ب ٩٦٨ .
(٢) ع ٢١٧ لسنة ٤ فى ٥/٩/١٩٥٩ ، س ٤ ص ١٢٤٢ ب ١٠٨ :
١ . ع ، عشر سنوات ، ص ٢٢١٢ ب ٩٦٩ .
(٣) ع ٥٠٤ لسنة ٦ فى ١/٢٢/١٩٧٢ .

وسنعود الى تفصيل ذلك ، فيما بعد ، لدى الحديث عن الاختصاص
التأديبي في القطاع العام •

٤ — تفرقة هامة : يهمننا أن نبرز أن ما تقدم ، انما ينصرف الى
الاختصاص التأديبي والقانون الذي يحكمه •

أما تكييف الفعل ، وكونه يشكل مخالفة تأديبية أم لا ، فيحكمه
القانون الذي وقع في ظله هذا الفعل • ومع ذلك ، فاذا صدر بعد
ارتكاب الفعل ، قانون يجعله مباحا أو يخفف العقوبة عليه ، فان القانون
الجديد هو الذي يسرى •

الفصل الثاني

نطاق الاختصاص التأديبي من حيث الإقليم

أي بالنسبة للمخالفات التي يرتكبها العامل في الخارج

• — انعقاد الاختصاص التأديبي ، للجهة التي يتبعها العامل في مصر ، عند ارتكابه المخالفة في الخارج :

وتفصيلا لذلك ، نشير الى أن ارتكاب العامل مخالفة تأديبية ، وهو في الخارج ، يمكن أن يكون في عدة صور أو أحوال ، نذكر منها ما يلي :

١ — قد يكون ارتكاب العامل المخالفة في الخارج ، بمناسبة سفره سفرا لا يرتبط بأعمال الوظيفة ، كأن يسافر في مهمة خاصة به ، ثم يقترب فعلا من شأنه المساس بكرامته واعتباره اذا ما نظر اليه في مراة الوظيفة وانعكس عليها : كأن يرتكب عملا يخل بشرفه •

في هذه الحالة ، ينعقد الاختصاص التأديبي ، للجهة التي يعمل بها في مصر : ذلك أن المسلم أن العامل يساءل عما يقترفه من أفعال من شأنها امتهان كرامته أو النيل منها ، سواء كان ذلك في الداخل أو في الخارج ، وسواء كانت هذه الأفعال تشكل أيضا ، وفي الوقت ذاته ، جرائم جنائية ، أم لا •

٢ — قد يكون ارتكاب المخالفة ، في الأعمال المتصلة بمهمة مصلحة سافر من أجلها أو اشترك فيها بالخارج :

ويكون الاختصاص في هذه الحالة ، للجهة التي أرسلته أو اتدبه لهذه المهمة • لأنه يعتبر تابعا لهذه الجهة في هذا الخصوص ،

أى ولو كانت تلك الجهة غير الجهة الأصلية التى يتبعها أصلا : ومثال ذلك أن يوفد أحد الخبراء من وزارة التخطيط ضمن وفد تابع لوزارة الاقتصاد ، اذ يكون الاختصاص التأديبى للوزارة الأخيرة فيما يرتكبه أعضاء الوفد أو بعضهم من مخالفات ، ولو كان مرتكب المخالفة منتدبا لهذه المهمة •

٣ — قد يكون اقترافه المخالفة فى الخارج ، بمناسبة اعارته الى احدى الدول الأجنبية :

اذ يظل الاختصاص بتأديبه للجهة الأصلية التى أعير منها فى مصر • أما الدولة الأجنبية ، المعز إليها ، فلا تمكن أن توقع عليه جزاء ينال من مركزه الوظيفى بجهته الأصلية • وكل ما تملكه الدولة المذكورة ، هو أن ترفع عليه جزاءات تتعلق برابطته الخاصة بها ، أى جزاءات تتصل بهذه الاعارة كأنها مثل (١) •

ومثال ذلك ، أن مدرسين مصريين أعيروا الى إحدى الدول الغربية ، واثارت بينهما مشاحنات شديدة ، وتضاربا ، فحققت معيما البعثة المصرية فى الدولة المذكورة ، وأحيلوا الى المحكمة التأديبية بالقاهرة فقضت بمجازاتهم لخروجهما على المسلك الواجب بما يشين سمعتهما كمربين وخاصة بالخارج (٢) •

وسنعود الى تفصيل ذلك ، لدى الحديث عن الاختصاص التأديبى فى حالة العامل المعار أو المنتدب •

(١) ١ ع ٥٠٧ لسنة ١٦ فى ١٩٧٣/١٢/١ •

(٢) ف • التربية والتعليم ١٢٥ لسنة ١ فى ١٩٥٩/١٢/٢٢ •

(م ٢ — الاختصاص التأديبى)

الفصل الثالث

مناطق تحديد الاختصاص التأديبي ، بالنظر
الى محل وقوع المخالفة

٦ - تقسيم البحث : سنفصل ذلك في اربعة مباحث على النحو
التالى :

- البحث الأول : القواعد العامة ، في هذا الخصوص .
- البحث الثانى : الاختصاص التأديبي ، في حالة النقل .
- البحث الثالث : الاختصاص التأديبي ، في حالة الندب والاعارة .
- البحث الرابع : الاختصاص التأديبي ، في حالة جمع العامل بين عمليتين .

البحث الأول

القواعد العامة ، في تحديد الاختصاص التأديبي
بالنظر الى مكان وقوع المخالفة

٧ - نقاط البحث : سنشير في هذا الخصوص الى عدة نقاط ، وذلك
على النحو التالى :

- المطلب الأول : الخلاف حول تكييف مناطق الاختصاص التأديبي .
- المطلب الثانى : الاختصاص التأديبي ، للجهة التى وقعت فيها
المخالفة ، أى التى يتبعها العامل عند ارتكابه المخالفة .
- المطلب الثالث : الأساس فى جعل الاختصاص للجهة التى يتبعها العامل
عند ارتكابه المخالفة .
- المطلب الرابع : الحكمة من اناطة الاختصاص للجهة التى يتبعها
العامل ، عند ارتكابه المخالفة .
- المطلب الخامس : مناطق الاختصاص التأديبي - والجائى فى حالة
الجرائم المستمرة .

المطلب الأول

الخلاف حول تكييف مناهج الاختصاص التأديبي

٨ — بيان ذلك :

ان الاختصاص التأديبي ، يتحدد — كقاعدة عامة — على أساس مكان وقوع المخالفة التأديبية ، أى أنه يعتمد للجهة التى يتبعها العامل عند ارتكابه المخالفة .

ومع ذلك ، فقد اختلف فى تكييف هذا المناهج ، على النحو التالى :

الراى الأول : مناهج السلطة التأديبية ، هو قيام الرابطة الوظيفية :

وتطبيقا لذلك ، فقد قضى بأنه : يمكن القول — استنادا الى المادة ٨٣ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ التى تنص على أن « كل موظف يخالف الواجبات المنصوص عليها فى هذا القانون ، أو يخرج على مقتضى الواجب فى أعمال وظيفته ، يعاقب تأديبيا ، وذلك مع عدم الاخلال بتوقيع العقوبات الجنائية » — ان هذه المادة تقرر قاعدة مفادها أن مناهج السلطة التأديبية هو قيام الرابطة الوظيفية وجودا وعندما . اذ حيث تقوم هذه الرابطة تقوم السلطة وحيث تنعدم الأولى تزول الثانية .

ولا ينال من هذه القاعدة ما استحدثه المشرع أخيرا عندما عدل قانون التوظيف بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ ، وأدخل عليه المادة ١٠٢ مكررا ثانيا التى تنص على أنه « تجوز اقامة الدعوى التأديبية عن المخالفات المالية والادارية على الموظف الذى يكون قد ترك الخدمة لأى سبب كان . وفى هذه الحالة يجوز الحكم عليه بإحدى العقوبات الآتية :

- **أولاً :** الحرمان من المعاش مدة لا تزيد على ثلاثة أشهر .
- **ثانياً :** الحرمان من المعاش كله أو بعضه من تاريخ الحكم .
- **ثالثاً :** غرامة لا تقل عن خمسة جنيهات ولا تجاوز ٠٠ الخ . الخ .

ولا ينال منها أيضاً التعديل الذى أدخله المشرع على المادة ٨٥ من قانون التوظيف بالقانون رقم ٣٩٨ لسنة ١٩٥٣ بجعل سلطة التأديب على الموظف المنتدب للجهة المنتدب إليها ، لأن فى ذلك كله ما يوحى بأن المشرع يستشعر بوجودها دائماً ، فإذا أراد الخروج عليها جاء بحكم صريح . وآية ذلك أنه غاير فى العقوبات التى يمكن توقيعها على الموظف الذى انقضت رابطة بما يتفق مع ما آلت إليه هذه الرابطة بعد انفصام (١) .

ومؤدى هذا رأى ، أن الاختصاص التأديبى للجهة المنتدب أو المعار إليها العامل ، هو استثناء من الأصل العام ، السالف بياته ، والذى يعقد الاختصاص فى التأديب للجهة الأصلية التى يرتبط بها العامل برابطة النوظف .

الرأى الثانى : مناط ولاية التأديب ، أو السلطة التأديبية ، هو حق الاشراف على اعمال الموظف ورقابته :

فحيث يوجد الاشراف والرقابة ، توجد السلطات التأديبية . وهذا أصل عام من أصول التأديب ، ولا يحتاج الى نص يخلقه أو ينشئه .

فالعبرة فى تحديد الجهة التى لها ولاية المساءلة التأديبية هى الجهة التى تتولى الاشراف على العامل وقت وقوع المخالفة الادارية . سواء كان العامل تابعاً لها أصلاً أو منتدباً أو معاراً للعمل بها ، ما دام أن الخطأ قد وقع منه أثناء مدة تبعيته لها أو ندبه أو اعارته إليها (٢) .

(١) أ . ع ٣٩٥ لسنة ٥ فى ٢٦/١١/١٩٦٠ ، س ٦ ص ١٩٠ ب ٢٩ .

(٢) ف . ادارة الفتوى للجهاز رقم ٣٧٩٥ فى ٢٨/٦/١٩٦٥ ملف

ومن ثم فلا يلزم لقيام الولاية أو السلطة التأديبية ، وجود علاقة
وظيفية أصلية ، وإنما يكفي — كما سلف — قيام سلطة الاشراف والرقابة
على العامل •

وتطبيقا لذلك ، فقد أفتت الجمعية العمومية للقسم الاستشاري
بمجلس الدولة « أن ولاية التأديب ، معقودة أصلا للجهة الرئاسية
للموظف بمقتضى حقها في الاشراف على عمله اشرافا يبيح لها الاحاطة
بعمله وتقديره في ضوء ملابساته وظروفه الخاصة • فإذا أخطأ أو أخل
بواجب من واجبات وظيفته ، تكون هي أقدر من سواها على تقدير مدى
خطئه وما يستوجبه من جزاء بحكم اشرافها ورقابتها لعمله •

ومن ثم يكون مناط هذه الولاية ، هو حق الاشراف على أعمال
الموظف ورقابته • فحيث يكون هذا الاشراف تكون السلطة
التأديبية (١) » •

وهذا أصل عام من أصول التأديب ، وتحديد الجهات
المختصة به (٢) •

ومؤدى هذا ، أن النص الوارد في القوانين باختصاص الجهة
المستعمرة أو المنتدب اليها العامل ، بتأديبه ، ليس نصا استثنائيا ، وإنما هو
تقرير لأصل عام من أصول التأديب (٣) •

رأينا في هذا الخصوص :

ان الرأيين السابقين لم يحفلا بالفرقة بين أمرين ••• هما :

-
- (١) ج • رقم ٨٢ في ١٩٥٩/٢/٧ ، س ١٣ ص ٣٢ ب ١٦ •
— ج • رقم ١٠٧ في ١٩٥٩/٢/١١ ، س ١٣ ص ٣٣ ب ١٧ •
(٢) ج • رقم ٨٢ في ١٩٥٩/٢/٧ ، س ١٣ ص ٣٢ ، ب ١٦ ، المشار
اليها فيها تقدم •
(٣) ذات الفتوى السابقة • — ج • رقم ٨٢ في ١٩٥٩/٢/٧ ،
س ١٣ ص ٣٢ ب ١٦ •

١ — مناط (قيام) أو (وجود) الولاية أو السلطة التأديبية •

٢ — مناط (توزيع) هذه الولاية أو السلطة ، أى تحديد الاختصاص التأديبي • وهو ما سنوضحه على الوجه التالى •

الامر الأول : مناط قيام الولاية أو السلطة التأديبية :

ونعنى بقيام هذه الولاية أو السلطة ، وجودها أساسا وبدءة •
وليس مجرد توزيعها بعد وجودها ، بين جهات الاختصاص •

والمسلم أن وجود تلك الولاية أو السلطة — أو عدم وجودها — منوط بالرابطه الوظيفية : فحيث تقوم الرابطه الوظيفية ، توجد الولاية التأديبية • وحيث تنعدم الأولى تزول الثانية (١) •

الامر الثانى : مناط (توزيع) أو (تحديد) هذه الولاية أو السلطة التأديبية أو الاختصاص التأديبي :

أى مناط اناطتها بشخص أو بجهة معينة لاستعمالها • أى مناط تحديد الاختصاص التأديبي •

ونرى أن المناطق فى هذا : هو حق الاشراف والرقابة على أعمال العامل • فحيث يوجد الاشراف والرقابة ، يوجد الاختصاص التأديبي •

ولا يلزم لقيام هذا الاختصاص ، قيام رابطة وظيفية عملية : بل يكفى — كما سبق البيان — وجود علاقة التبعية أو الاشراف والرقابة ، كالندب أو الاعارة ، عند ارتكاب المخالفة •

(١) راجع فى تفصيل ذلك ، كتابنا « المسئولية التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام » •

المطلب الثاني

الاختصاص التأديبي ، للجهة التي وقعت فيها المخالفة (١)

٩- لقد سبق أن أشرنا الى أن الاختصاص التأديبي ، ينعقد للجهة التي ارتكبت فيها المخالفة التأديبية ، وذلك لما لهذه الجهة من حق الاشراف والرقابة على العامل .

كما أوضحنا ، أن الاختصاص يدور وجودا وعدما مع حق الاشراف والرقابة . فاذا وجد هذا الحق قام الاختصاص . واذا تخلف الأول انعدم الثاني .

ولهذا يقال - بحق - ان مناط الاختصاص التأديبي ، هو حق الاشراف والرقابة على أعمال الموظف في الجهة التي يتبعها (٢) .

ويستوى أن يكون العامل - لدى ارتكابه المخالفة - أصيلا في الجهة المذكورة أو معارا ، أو منتدبا اليها (٣) .

-
- (١) المذكرة الايضاحية للقانون رقم ٣٩٨ لسنة ١٩٥٥ .
- ج . في ١٤/٤/١٩٧١ ، س ٢٥ ص ٢٧٥ ب ٩٥ .
- ج . في ٢٧/١/١٩٦٥ ، س ١٩ ص ٢٦٨ ب ٧٤ .
- أ . ع ٨٩٢ لسنة ٣ في ٦/١٢/١٩٥٨ ، س ٤ ص ٣٠٣ ب ٢٤ -
ويقول هذا الحكم أن المنط في تحديد الجهة التأديبية المختصة هو
بمحل وقوع الجريمة .
- ف . ادارة فتوى وزارة التعليم العالي في ١٣/٢/١٩٧١ ملف رقم
١٨/٢٣/٢ . وتقول هذه الفتوى :
ان الاختصاص ينط بالجهة التي وقعت فيها المخالفة .
(٢) ج . في ١٢/٥/١٩٧١ ، س ٢٥ ص ٣٢٦ ب ١١١ .
- ج . رقم ٨٢ في ٧/٢/١٩٥٩ ، س ١٣ ص ٣٢ ب ١٦ .
- ج . رقم ١٠٧ في ١١/٢/١٩٥٩ ، س ١٣ ص ٣٣ ب ١٧ .
(٣) ف . ادارة الجهاز . . رقم ٣٧٩٥ في ٢٨/٦/١٩٦٥ ملف رقم
١/٧/٢٥٣ .
- ت . التربية ٢١ لسنة ٣ في ٢٣/١/١٩٦١ .
- فتا . ادارة فتوى التعليم العالي بمجلس الدولة في ١٣/٢/١٩٧١
ملف رقم ١٨/٢٣/٢ .

والعبرة في قيام الاختصاص ، بوقت وقوع المخالفة والجهة التي وقعت فيها ، ولو تبع العامل بعد ذلك ، لجهة أخرى (١) .

ويستوى أن يكون الاختصاص في هذه الجهة ، للسلطة الرئاسية ، أو لمجلس تأديب ، أو لمحكمة تأديبية .

ولا عبرة بفترة العامل أو مستواه ، في هذا الشأن . اذ يعتمد الاختصاص في جميع الأحوال ، لأى من السلطات التأديبية الخاصة بالجهة المذكورة .

وهذه المبادئ تسرى بصفة عامة ، ولو لم يرد عليها نص . فهى من الأصول المقررة في مجال التأديب (٢) .

المطلب الثالث

الحكمة من جعل الاختصاص التأديبي للجهة التي يتبعها العامل لدى ارتكابه المخالفة

١٠ — ان هذه الحكمة مردها — كما عرفنا — الى اتصال الجهة المذكورة ، بالمخالفة وموضوعها ، باعتبارها الجهة التي لها الاشراف على العامل عند اقترافه المخالفة .

كما أنها تعتبر أقدر الجهات على اصدار القرار المناسب في شأن هذا العامل ، وهى أقدر على بسط واعداد البيانات وتقديم المستندات الخاصة به عند احالته الى المحاكمة (٣) .

(١) فـ ا . ادارة الجهاز ٣٧٩٥ في ٢٨/٦/١٩٦٥ ، ملف ٢٥٣/١/٧ .

— ا . ع في ٢٥/١/١٩٥٨ ، مجموعة ١٠ سنوات ، ص ٢١٦١ ب ٩٠٧ .

— ا . ع ٨٩٢ لسنة ٣ في ٦/١٢/١٩٥٨ ، ص ٤ ص ٣٠٣ ب ٢٤ .

(٢) ج . رقم ٨٢ في ٧/٢/١٩٥٩ ، ص ١٣ ص ٢٢ ب ١٦ .

(٣) ج . في ١٤/٤/١٩٧١ ، ص ٢٥ ص ٢٧٥ ب ٩٥ .

وهذه الحكمة ، فصلتها وأوضحها أيضا بجلاء ، المذكرة الايضاحية للقانون رقم ٣٩٨ لسنة ١٩٥٥ الذى أضيف بمقتضاه فقرة جديدة الى المادة ٨٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة . والتي تنص على أنه : « وفي حالة ندب موظف من عمله للقيام مؤقتا بعمل وظيفته أخرى ، تكون السلطة التأديبية بالنسبة الى المخالفات التى يرتكبها فى مدة ندبه من اختصاص الجهة التى ندب للعمل بها » . فقد عبرت المذكرة المشار اليها عن هذه الحكمة بقولها :

« ان الجهة التى وقعت فيها المخالفة هى أقدر الجهات على تقدير مدى جسامه المخالفة ، وبالتالي على تقدير العقوبة الواجبة الرادعة . كما أن هذه الجهة ذات الشأن فى مجازاة الموظف عما يقع منه من مخالفات أثناء قيامه بالعمل فيها . أما مصلحته الأصلية فى حالة ندبه أو اعارته فهى بعيدة كل البعد عن الجهة التى وقعت فيها المخالفة ، مما يتعذر معه الاحاطة بظروفها وملابساتها . لهذا رأى تعديل المادة ٨٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ باضافة فقرة اليها تجعل الجهة التى ندب الموظف للعمل بها صاحبة الاختصاص فى تأديبه عن المخالفات التى يرتكبها أثناء ندبه للعمل بها » .

يضاف الى ذلك ، أن قوام المخالفة التأديبية ، خروج الموظف على واجبات وظيفته ومقتضياتها . ولذلك كان من غير الممكن حصر الذنوب التأديبية مقدما ، على نحو ما يجرى عليه الحال بالنسبة للجرائم الجنائية : بل تختلف المسألة من جهة الى أخرى بحسب طبيعة العمل المسند الى الموظف وطبيعة نشاط المرفق الذى تقوم عليه الجهة الادارية . وبالتالي فإن ما يعد مخالفة تأديبية فى جهة من الجهات قد لا يعد كذلك فى جهة غيرها . ومن هنا كان من غير المقبول — فى حالة ندب العامل أو اعارته — أن تختص جهته الأصلية بمساءلته عن مخالفة ارتكبت فى الجهة المنتدب أو المعار اليها ، مع أن الفعل المسند اليه قد لا ينطوى على مخالفة

ما اذا ارتكبت في الجهة الأولى ما يتعذر معه عليها الامام بطبيعة
المخالفة والآثار التي قد تترتب عليها (١) .

المطلب الرابع

مناط الاختصاص التأديبي ، في حالة الجرائم المستمرة

١١ - ان المناط السابق ايضاحه ، فيما يتعلق بالاختصاص التأديبي ،
هو ذات المناط الذي يطبق أيضا في حالة الجريمة المستمرة .

وهذا المناط ، كما عرفنا ، هو انعقاد الاختصاص التأديبي للجهة
التي وقعت فيها المخالفة . وبالتالي فاذا ارتكبت المخالفة في جهة ، ثم نقل
العامل مثلا الى جهة أخرى وظل مستمرا في ارتكابه المخالفة ... فان
الاختصاص ينعقد لكل من هاتين الجهتين ، أى الجهة التي ارتكبت فيها
المخالفة أصلا وبدا ، والجهة التي استمر فيها ارتكاب المخالفة .

وهذا هو المقرر أيضا في المجال الجنائي ، بالنسبة للجرائم المستمرة ،
ونفصل ذلك كله ، على النحو التالي :

في الجنائي : يعتبر مكانا للجريمة المستمرة ، كل محل تقوم فيه
حالة الاستمرار . وفي هذه الحالة تكون الأفضلية للمحكمة التي ترفع
اليها الدعوى أولا (٢) .

في التأديب : يمكن أيضا اعمال ذات القاعدة السابقة - الواردة
في الاجراءات الجنائية - وبناء على هذا ، فاذا كانت هناك مخالفة مستمرة
كالانقطاع عن العمل بدون اذن والاستمرار فيه ، ونقل العامل أثناء هذه
الحالة الى جهة أو جهات أخرى ، وهو ما زال منقطعا ومستمرا في
الانقطاع ، فان كل جهة من هذه الجهات تملك مجازاته عن الانقطاع .

(١) ج . ٠ في ١٢/٥/١٩٧١ ، ص ٢٥ ب ٢٨٦ ج ١١١ .

(٢) د . محمود مصطفى ، شرح قانون الاجراءات الجنائية : طبعة ١٩٧٠ .
ص ٣٥٢ ب ٢٦٤ - د . عمر السعيد رمضان ، مبادئ قانون
الاجراءات الجنائية ، طبعة ١٩٦٧ ، ص ٣٥٢ - د . احمد فتحي سرور ،
اصول قانون الاجراءات الجنائية ، طبعة ١٩٦٩ ، ص ١٧٧ .

المبحث الثاني
الاختصاص التأديبي
في حالة النقل الى جهة اخرى

١٢ — تقسيم البحث :

سنتناول ، في دراستنا لهذا الموضوع ، أربعة أمور هامة ، نخصص لكل منها مطلباً • وذلك على الوجه الآتى :

المطلب الأول : الاختصاص التأديبي ، في حالة نقل العامل وحده ،
أى دون المرفق •

المطلب الثانى : الاختصاص التأديبي ، في حالة امتناع العامل عن
تنفيذ قرار النقل •

المطلب الثالث : الاختصاص التأديبي ، في حالة نقل المرفق ذاته ،
وليس العامل وحده •

المطلب الرابع : الاختصاص التأديبي ، في حالة نقل العامل من وظيفة
أو جهة — أو الى وظيفة أو جهة — ينظم أحكام
التأديب فيها تشريع خاص •

المطلب الأول
الاختصاص التأديبي ، في حالة نقل العامل وحده
نون نقل المرفق

١٣ — سنورد ، فيما يلى ، أهم المبادئ المقررة في هذا الشأن ،
وذلك على الوجه الآتى :

١ — لقد سبق أن أوضحنا ، أن العبرة في الاختصاص بالجهة التى
وقعت فيها المخالفة •• أى الجهة التى كان يتبعها العامل عند ارتكابه
المخالفة ، ولو نقل العامل الى جهة أخرى اذ تظل الجهة الأولى هى
صاحبة الاختصاص في تأديبه •

فالمناط في هذا الشأن — كما سبق يانه — هو بمحل وقوع المخالفة ،
لا تبعية العامل وقت المحاكمة أو المجازاة •

وقد أسلفنا أن هذا الضابط هو الذى يتفق وطبائع الأشياء
ومقتضيات المصلحة العامة (١) •

٢ — ان المبدأ السابق ، هو من القواعد المقررة في مجال التأديب ،
ولو لم يرد به نص خاص : وقد أوضحنا ذلك ، فيما تقدم •

ولهذا ، فقد أفتى قسم الرأى مجتمعا بمجلس الدولة : « أنه وان
كانت الأوامر العالية — أى الأوامر الصادرة في ١٠/٤/١٨٨٣ ،
٢٤/٥/١٨٨٥ ، و ٢٤/١٢/١٨٨٨ و ٢٣/٣/١٩٠١ — قد سكنت
عن الاشارة الى المجلس المختص في حالة نقل الموظف أو المستخدم من
الوزارة أو المصلحة التي وقعت فيها المخالفات التي يحاكم من أجلها ،
الا أنه يلاحظ أنه متى وقعت المخالفة صار مجلس تأديب المصلحة التابع لها
الموظف أو المستخدم في هذا الوقت هو المختص بمحاكمته • ولا يؤثر
في اختصاصه نقل الموظف أو المستخدم بعد ذلك الى مصلحة أو وزارة
أخرى — وقد أخذت المحكمة العليا التأديبية ، بمثل هذا النظر في حكمها
الصادر في ٢٧ من يونيو سنة ١٩٣٥ ، اذ حكمت باختصاصها بمحاكمة
موظف عن تهم أسند اليه ارتكابها وقت أن كان شاغلا لوظيفة عين فيها
بمرسوم ، رغم أنه عند المحاكمة كان قد نقل الى وظيفة أخرى عين فيها
بقرار وزاري » (٢) •

٣ — كما أشرنا الى أن هذا المبدأ وان كان لا يحتاج الى نص
يقره ، الا أن المشرع قد عنى بتقنيه في التشريعات اللاحقة للأوامر العالية
مسالفة البيان •

(١) ج . في ١٤/٤/١٩٧١ ، س ٢٥ ص ٢٧٥ ب ٩٥ •

(٢) ج . رقم ٤٢ في ٢٤/١/١٩٥٢ ، س ٦ ص ٢٥٦ ب ٨٧ •

فقد وردت هذه القاعدة في المادة ٨٦ مكررا من قانون نظام موظفي الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ثم في المادة ٢٤ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ بإعادة تنظيم النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية ، اذ نصت على أن « تكون محاكمة الموظف أو الموظفين المتهمين بارتكاب مخالفة واحدة أو مخالفات مرتبطة ببعضها ، ومجازاتهم على أساس اعتبارهم تابعين للجهة أو الوزارة التي وقعت فيها المخالفة أو المخالفات المذكورة ، ولو كانوا تابعين عند المحاكمة أو المجازاة لوزارات أخرى » . وهذا النص واضح الدلالة صريح في توسيد الاختصاص للمحكمة التي تتبعها الجهة التي فرط فيها الوزر ، ولو نقل الموظف بعد ذلك الى جهة أو وزارة أخرى (١) .

٤ - تطبيقا للمبدأ المذكور ، نورد طرفا من الأحكام والفتاوى . في هذا الشأن : فقد أفتى مجلس الدولة ، بأن « العبرة في تحديد الجهة التي لها ولاية المسألة التأديبية ، هي بالجهة التي تتولى الاشراف وقت وقوع المخالفة الادارية ، سواء كان العامل تابعا لها أصلا أو منتدبا أو معارفا للعامل بها ، ما دام أن الخطأ قد وقع منه أثناء مدة تبعيته لها أو ندبه أو اعارته اليها . فالمناط في تحديد السلطة التأديبية ، هو بتاريخ وقوع المخالفة والجهة التي اقترفت فيها ، ولو تبع العامل بعد ذلك لجهة أخرى ، اذ تظل الجهة الأولى صاحبة الولاية في مساءلته عما فرط منه » (٢) .

وحكم بأن المناط في تعيين مجلس التأديب المختص ، هو بمحل وقوع الجريمة التي يحاكم الموظف من أجلها . أى مجلس التأديب الخاص بالوزارة التي كان يتبعها الموظف عند وقوع الجريمة ، ولو كان تابعا عند المحاكمة لوزارة أخرى (٣) .

(١) ف . التربية والتعليم ، رقم ٥٠ لسنة ٣ في ١٩٦١/٢/٦ و ٢١١ لسنة ٢ في ١٩٦٠/١٢/١٩ .
(٢) ف . رقم ٣٧٩٥ في ١٩٦٥/٦/٢٨ ملف ٢٥٣/١/٧ .
(٣) ١ . ع ٨٩٢ لسنة ٣ في ١٩٥٨/١٢/٦ ، س ٤ ص ٣٠٣ ب ٢٤ .
- ف . إدارة الفتوى للتعليم العالي لمجلس الدولة في ١٩٧١/١٢/١٣ ملف ٢/٢٢/١٨ .

وحكم بأن العبرة في تحديد الاختصاص بإصدار القرار التأديبي ، هو بوقت حدوث المخالفة الموجبة للمساءلة الادارية ، ولا يغير من ذلك ، نقل الموظف الى جهة أخرى (١) .

وقضى بأن « رئيس المحكمة الابتدائية التي وقع في دائرتها النحل لمكون للمخالفة التأديبية يملك أن يوقع الجزاء على الكاتب المنسوب اليه الاهمال اذا ثبت أنه يعمل بإحدى جزئياتها وقت وقوع هذه المخالفة ، وان أصبح عند المجازاة تابعا لمحكمة أخرى نقل اليها بعد ذلك (٢) » .

المطلب الثاني

الاختصاص التأديبي ، في حالة امتناع العامل عن تنفيذ قرار نقله الى جهة أخرى

١٤ — ان الاختصاص التأديبي ، ينعقد في هذه الحالة للجهة التي نقل اليها العامل . وذلك لأن العامل يعتبر تابعا لتلك الجهة بحكم نقله اليها . وبالتالي يعتبر امتناعه عن تنفيذ النقل مخالفة في حق تلك الجهة التي أضحى العامل يدين لها بالتبعية منذ تاريخ نقله .

وبهذا قضت المحكمة الادارية العليا — وأفتت الجمعية العمومية لقسم الفتوى والتشريع بمجلس الدولة — حيث قالت كلتاهما — ان قرار النقل ، هو افصاح عن ارادة الادارة الملزمة ، بقصد احداث أثر قانوني معين هو انتهاء ولايته الوظيفية في دائرة الجهة أو في الوظيفة المنقول منها ، واسناد اختصاصات الوظيفة العامة اليه في دائرة الجهة الوظيفية المنقول اليها . ويقع ناجزا أثر النقل سواء كان مكانيا أو نوعيا بصدد القرار القاضي به وابلague الى صاحب الشأن ، مالم يكن مرجأ تنفيذه فيتراخى هذا الأثر الى التاريخ المعين للتنفيذ . ومتى تحقق الأثر الناجز ، أو حل

(١) ق . ٢١٦١ لسنة ١٧ في ١/١/١٩٦٤ .

(٢) ٠ ع في ٢٥/١/١٩٥٨ (مجموعة العشر سنوات) ص ٢١٦١ .

الأجل المحدد ، انقطعت تبعية الموظف للجهة الادارية المنقول منها وزايلته اختصاصات الوظيفة التي كان متولياً عملها وانتقلت تبعيته الى الجهة الادارية ، وتولد له مركز قانوني في الوظيفة الجديدة ، ووجب عليه تنفيذ الأمر الصادر بنقله اذا لم يكن في أجازة مرضية أو اعتيادية عند صدور هذا الأمر ... فاذا تخلف الموظف عن تنفيذ النقل في مواعيده ، أو امتنع عن ذلك ، فانه بذلك يرتكب مخالفة ادارية ، لا في حق الجهة الادارية التي نقل منها والتي لا يمكن أن تمود صلته بها الا بإلغاء قرار نقله ، بل في حق الجهة الجديدة التي أصبح يدين لها بالتبعية بحكم نقله اليها ، ولو قعد عن تنفيذ هذا النقل ، فهي الجهة التي تملك محاسبته على هذا الفعل السلبي (١) .

وهذا لا يبدو أن يكون تطبيقاً لذات المبدأ السابق ايضاحه ، وهو انعقاد الاختصاص التأديبي للجهة التي وقعت فيها المخالفة ، أى الجهة التي يتعها العامل عند ارتكاب المخالفة ، والتي لها عليه حق الاشراف والتوجيه والرقابة .

وهذا المبدأ المقرر في المجال التأديبي ، يتسق وما هو مقرر في المجال الجنائي ، وذلك فيما يتعلق بالجريمة السلبية ، كالتخلف عن الحضور لأداء الشهادة اذ يكون مكان الجريمة هو المحل الذي كان يجب أن يحصل فيه الفعل (٢) .

(١) ١ . ع ٥١١ لسنة ٣ في ١٥/٢/١٩٥٨ ، س ٣ ص ٧٢٩ ب ٨٣ .

— ج . في ٨/٤/١٩٧٠ ، س ١٤ ص ٣١٢ ب ٩٧ .

(٢) راجع في الجنائي ، فيما يتعلق بتحديد الاختصاص في حالة الجرائم السلبية : د. محمود مصطفى — في الاجراءات — المرجع السابق ص ٣٥٣ ف ٢٦٤ — د. عمر السعيد ، المرجع السابق ، ص ٣٧٥ ب ٢٢٨ — د. أحمد فتحي سرور ، المرجع السابق ، ص ١٧٨ .

المطلب الثالث

الاختصاص التأديبي ، في حالة نقل المرفق
الذى يتبعه العامل ، الى جهة أخرى

١٥ — بيان ذلك :

ان النقل في هذه الحالة لا يقتصر على العامل المتهم فحسب • وانما ينصرف النقل الى المرفق ذاته : أى أدوات هذا المرفق وسجلاته ، والعاملين فيه ، وكافة ما يتعلق بهم أو بهذا المرفق •

مثال ذلك ، نقل مرفق التعليم الأولى الذى كانت تتولاه مجالس المديرية الى وزارة التربية والتعليم بمقتضى القانون رقم ١٠٨ لسنة ١٩٥٠ وفى هذه الحالة ، لم ينقل الموظف بذاته فحسب ، وانما نقل المرفق كله من جهة الى جهة أخرى • وأصبحت الجهة الأولى ، منبئة الصلة بهذا المرفق وبالعاملين فيه وبشؤونهم • • • • • والسؤال هو : ما هى الجهة المختصة بتأديب عامل ارتكب مخالفة قبل هذا النقل ، ولم يسأئل عنها حتى تم النقل • • • هل يظل الاختصاص لمجلس المديرية الذى كان يتبعه المرفق أم يعقد الاختصاص لوزارة التربية والتعليم التى نقل اليها هذا المرفق ؟ •

الاجابة على ذلك سهلة • • • اذ تظل القاعدة سائلة البيان ، سارية فى هذا الشأن • وهى القاعدة التى تعقد الاختصاص للجهة التى ارتكبت فيها المخالفة •

ذلك أنه ما دام أن المخالفة ، قد وقعت فى مرفق معين ، فان الاختصاص التأديبي عن هذه المخالفة ، ينعقد — ويظل منعقدا — لهذا المرفق أو الجهة التى يتبعها المرفق المذكور •

فحيث يكون هذا المرفق ، الذى ارتكبت فيه المخالفة ، يكون الاختصاص بالمساءلة عنها ، سواء ظل هذا المرفق تابعا للوزارة أو الجهة التى يتبعها ، أو تبع لوزارة أو جهة أخرى ، وفى هذه الحالة الأخيرة يكون الاختصاص لهذه الجهة التى صار المرفق تابعا لها •

ومؤدى هذا ، أن الاختصاص ، يكون للجهة أو الوزارة التى يتبعها هذا المرفق عند توقيع الجراء •

ولا يعتبر ذلك استثناء من القاعدة المقررة والتى تجعل المناط فى الاختصاص التأديبى بمحل وقوع المخالفة • فهذه القاعدة ما زالت قائمة أيضا فى حالة نقل المرفق الذى هو محل الواقعة •

فقد أوضحنا أن الاختصاص يظل ، فى هذه الحالة ، للجهة التى بها محل الواقعة أو المرفق •

وتطبيقا لذلك ، فقد أفتى بأنه : « اذا كان القيام على أمر المرفق العام الذى وقعت فى شأنه الجريمة التأديبية ، قد أسند الى جهة أو وزارة أخرى ، فان هذه الجهة أو الوزارة تكون هى المختصة بمجازاة العامل ، سواء ظل تابعا لها أو نقل الى جهة غيرها (١) » •

وقد أشرنا انى أن هذه الفكرة لا تتعارض مع القاعدة السابق ايضاحها • بل انها تعد من الحقيقة تأكيداً لها : ذلك أنه اذا كانت القاعدة تقوم على أن الوزارة التى وقعت فيها المخالفة هى المتصلة بها موضوعا ، والأقدر على بسطها وإعداد بياناتها ومستنداتها ، فانه حيث تحل محل هذه الوزارة جهة أخرى فى القيام على شؤون المرفق الذى وقعت المخالفة فيه ، فان هذه الجهة الأخيرة تكون هى الأقدر على مباشرة المرسوم بحسبانها خلفت الوزارة الأولى وحلت محلها (٢) •

كما أفتى بأن الاختصاص التأديبى ، يناط بالجهة التى وقعت فيها المخالفة ، ولو نقل العامل منها •

ويلبث هذا الاختصاص معقودا لها ، ولو هلت هذه الجهة أو تبعت أو أدمجت فى وزارة أو جهة إدارية أخرى ، اذ أننا نكون فى هذه الحالة

(١) ج • فى ١٤/٤/١٩٧١ ، س ٢٥ ص ٢٧٨ ب ٩٥ •

(٢) الفتوى المشار اليها •

إزاء نقل المرفق ذاته بكافة مشتملاته ، أى أدواته وعماله وكافة سجلاته وملفاته سواء ما تعلق منها بالعمل ذاته أو بالعاملين • ومن ثم يظل الاختصاص منوطاً بهذا المرفق أو الجهة التى ألحق بها (١) •

واستطردت الفتوى ، ونبّئت القاعدة السابقة ، على الحالة التى كانت مثار البحث فقالت : « ومن حيث أنه لذلك ، وتطبيقه على الحالة المعروضة ، فإنه وقد نقل المعهد العالى الزراعى بأدفيئا من وزارة التعليم العالى الى جامعة الاسكندرية ، فإننا نكون بصدد نقل مرفقى وليس بصدد نقل عامل أو عاملين ، ومن ثم يختص هذا المعهد أو الجهة التى تبع لها وهى جامعة الاسكندرية بتأديب العاملين فيه عن المخالفات المشار إليها » (٢) •

كما قضى أيضا بأنه : اذا كانت الجهة التى يتبعها العامل وقت توقيع الجزاء قد حلت محل الجهة الأولى فى القيام على شئون المرفق الذى وقعت المخالفة فى شأنه فإن الاختصاص بتوقيع الجزاء عن هذه الحالة يصبح للجهة التى صار العامل تابعا لها أخيرا وذلك نتيجة حلولها محل الجهة الأولى فى اختصاصها • ومن ثم فإن انتقال سلطات رئيس مصلحة الشرطة بالنسبة الى ادارات المرور والعاملين بها بالمحافظات الى مديرى الأمن بالمحافظات عمالا لقرار وزير الداخلية رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ يترتب عليه أن يصبح لمديرى الأمن سلطات رؤساء المصالح على العاملين بادارات المرور بالمحافظات ومنها سلطة التأديب ، واعتبارا من أول مايو سنة ١٩٦٤ بالنسبة الى المخالفات التى تقع منهم بعد هذا التاريخ وكذلك ما يكون قد ارتكب من مخالفات قبله ، وذلك نتيجة حلول مديريات الأمن محل مصلحة الشرطة فى اختصاص القيام على مرفق المرور فى المحافظات (٣) •

(١) ف • ادارة الفتوى للتعليم العالى ، بمجلس الدولة ، فى ١٣/٢/١٩٧١ . ملف رقم ٢/٣٣/١٨ .
(٢) ذات الفتوى المشار اليها فى الهامش السابق .
(٣) ١ • ع ٦٥٨ لسنة ١٤ فى ٢٢/٥/١٩٧٦ م .

المطلب الرابع

الاختصاص التأديبي — والنظام التأديبي — في حالة

نقل العامل من جهة أو الى جهة ، ينظم التأديب

فيها تشريع خاص بها

١٦ — الجهة المختصة بالتأديب في هذه الحالة ، هي الجهة المنقول اليها العامل :

من المقرر ، أنه في حالة نقل العاملين من جهة — أو الى جهة — يحكم التأديب فيها تشريع خاص بها ، يتعدى الاختصاص التأديبي — عن المخالفات التي ارتكبها العامل قبل النقل — للجهة المنقول اليها •

وسنضرب أمثلة لتوضيح هذه الحالة ، كما سنبين الأساس القانوني لهذا المبدأ •

فمثال ذلك : أن ينقل أحد أعضاء هيئات التدريس بالجامعة — أو أحد أعضاء الهيئات القضائية — من وظيفته ، الى وظيفة أخرى بالكادر انعام أو بالقطاع العام • أو أن ينقل أحد العاملين المدنيين بالدولة ، أو بالقطاع انعام ، من وظيفته الى احدى وظائف الهيئات القضائية أو الى احدى وظائف هيئات التدريس بالجامعة •• أو الى أية وظيفة أخرى ينظم شئون التأديب فيها قانون آخر خاص بها •

هنا يثور التساؤل : •• ماذا لو كان هذا الشخص قد ارتكب مخالفة تأديبية أثناء تبعيته للجهة الأولى ، ولم يسأل عن هذه المخالفة حتى نقل الى الجهة الثانية ••• ما هي الجهة التي تختص بتأديبه عن المخالفة المذكورة ! ! هل يتعدى الاختصاص للجهة الأولى أو الثانية ! ••• نظرا لدقة الموضوع ، فسنوضح الاجابة عليه فيما يلي :

اولا : سبق أن عرفنا ، أن القاعدة العامة المقررة ، تجعل الاختصاص التأديبي للجهة التي وقعت فيها المخالفة ، أي الجهة التي كان يتبعها

العامل ولها عليه حق الاشراف والرقابة وقت ارتكاب هذه المخالفة .
ولو نقل العامل بعد ذلك الى جهة أخرى ، اذ يظل الاختصاص التأديبي ،
معقودا للجهة الأولى ، أى التى وقعت فيها المخالفة •

وبمنا أن نبرز أن هذه القاعدة ، انما تسرى فى الأحوال التى يكون
فيها نظام التأديب واحدا ، كأن ينقل العامل من جهة الى أخرى أو من
وزارة أو مصلحة الى وزارة أو مصلحة أخرى ، يحكمها جميعا نظام واحد
هو نظام العاملين المدنيين بالدولة مثلا •

ثانيا : فى الأحوال التى يكون نظام التأديب وأحكامه ، مختلفا فى
كل من الجهتين المنقول منها والمنقول اليها العامل ، فان القاعدة ساقطة
البيان تختلف أيضا •• وبمعنى أدق ، فان هذه القاعدة تتخلف وتتحسر ،
ولا تجد مجالا لتطبيقها ، نظرا لتباين نظامى التأديب فى كلتا الجهتين •

وانما يسرى مبدأ آخر يقضى بانعقاد الاختصاص التأديبي ، فى مثل
هذه الحالة - لا للجهة الأولى التى كان يتبعها العامل عند ارتكاب
المخالفة - وانما للجهة الجديدة التى ينقل اليها العامل وصار تابعا لها :

ذلك أنه بنقل العامل الى نظام آخر جديد ، ينشأ له مركز قانونى
جديد ، مختلف عن النظام الأول سيما فيما يتعلق بأحكام التأديب وسلطاته
وآثاره على المركز الوظيفى للعامل ••• ومن ثم فان الجهة الجديدة : انتى
نشأ فيها هذا المركز الجديد ، تكون هى صاحبة الولاية عليه لأنه يدور فى
فلكها ويخضع لنظامها وسلطانها ، ولأن من شأن الجزاء : لو وقع . أن
يؤثر على هذا المركز الجديد ، وهو ما لا يجوز الا من الجهة التى تهين
على هذا المركز وتحكمه وفاقا لنظامها الخاص بها •

ولهذا ينعقد الاختصاص التأديبي لها ، حتى بالنسبة للمخالفات
التي نقل العامل محملا بأوزارها •

وتطبيقا لذلك ، فقد أفتت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بأنه « في حالة نقل شاغلي الوظائف التي ينظمها قانون خاص الى الكادر العام أو القطاع العام أو تعيينهم في وظائف أخرى ينظمها قانون خاص آخر أو تعيين العاملين بالكادر العام أو القطاع العام في وظائف ينظمها قانون خاص فإن العامل المنقول أو المعين تعيينا جديدا تنتهى علاقته الوظيفية في الجهة المنقول منها وتنقطع بذلك تبعيته لها وتنتقل تبعيته الى الجهة الادارية المنقول اليها أو المعين فيها ويتولد له فيها مركز قانونى جديد •

ولما كان التأديب انما تختص به الجهة الادارية التابع لها الموظف وقت محاكمته (١) ، والعقوبات التأديبية انما تصيب العامل ، في مركزه الوظيفى الجديد ، فلا ينعقد الاختصاص بتوقيعها الا للجهة صاحبة السلطان على هذا المركز الجديد ، وهى التى تقدر أيضا الاعتبارات الكثيرة التى تراعى في توقيع الجزاء كأثره في اصلاح العامل الذى أصبح تابعا لها وأثره في علاقته بمرؤوسيه وأثره المانع من ترقيته عندها •

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى ... الى أنه عند نقل أو تعيين أحد العاملين في الوظائف التى تنظم أحكام التأديب فيها قوانين خاصة الى وظيفة من وظائف الكادر العام أو وظائف القطاع العام أو وظيفة أخرى ينظم أحكام التأديب فيها قانون خاص آخر بها ، وكذلك عند نقل أو تعيين العاملين بوظائف الكادر العام أو القطاع العام الى وظيفة ينظم أحكام التأديب فيها قانون خاص ، ينعقد الاختصاص بالتأديب عن المخالفات التى ارتكبها العاملون في جهاتهم الأولى للسلطة التأديبية المختصة في الجهات المنقولين اليها أو المعينين فيها « (٢) •

(١) هذا المبدأ لا يسرى — كما عرفنا ، وكما هو الشأن بخصوص وقائع الفتوى المتعلقة به — في حالة اختلاف نظامى التأديب في الجهتين ، المنقول منها والمنقول اليها العامل •

(٢) ج • في ١٩٦٧/٦/٢٨ ، مس ٢١ ص ٢٢٢ ب ١٢٩ •

وقد أفتت اللجنة الأولى بالقسم الاستشارى بمجلس الدولة فى حالة عامل نقل من القطاع العام الى احدى الوزارات ، وكان قد ارتكب مخالفة تأديبية قبل نقله . وقد طلبت الوزارة من اللجنة المذكورة ابداء الرأى فى أى الجهتين تختص بتأديبه ، فأفتت بأن النظام التأديبى فى كل من الجهتين مختلف . ذلك أن النظام التأديبى الذى يخضع له العاملون وفقاً لأحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ فى شأن العاملين المدنيين بالدولة ، متميز ومغاير للنظام التأديبى الوارد بالقرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ . بلائحة العاملين فى القطاع العام . ولهذا ، وعن طريق القياس ، يمكن استصحاب ما اتهمت اليه الجمعية العمومية للقسم الاستشارى فى جلستى ١٧/٥ ، ٢٨/٦/١٩٦٧ ، من أنه اذا اختلف نظام التأديب فى الجهة المنقول اليها العامل عن الجهة التى كان يعمل بها قبل نقله فانه يتولد له فيها مركز قانونى جديد مغاير لمركزه السابق تماماً وينعقد الاختصاص بتوقيع العقوبات التأديبية للجهة صاحبة السلطان على هذا المركز الجديد طبقاً للنظام التأديبى السارى على هذه الجهة الجديدة (١) .

١٧ — النظام التأديبى ، والاجراءات التأديبية التى تطبق فى حالة نقل العامل من او الى وظيفة او جهة ينظم التأديب فيها تشريع خاص :

ان النظام التأديبى ، الذى يسود فى هذه الحالة ، هو نظام الجهة أو الوظيفة التى نقل اليها .

فقد سبق أن قلنا أن مثل هذا العامل ، اذا ارتكب مخالفة فى الجهة التى يعمل بها . ثم نقل قبل مساءلته عن هذه المخالفة ، الى وظيفة أو جهة أخرى لها قانون آخر خاص بها ينظم التأديب فيها ، فان الجهة الأخيرة التى نقل اليها هى التى تختص بتأديبه عن المخالفة المذكورة .

(١) ف. اللجنة الاولى ، فى ١٢/٥/١٩٦٧ ، س ٢١ ص ٢٨٠ ب ١٦٧ .

وتكون المسألة ، طبقا لنظام التأديب الخاص بهذه الجهة الأخيرة (١) .

المبحث الثالث

الاختصاص التأديبي - والنظام التأديبي -
بالنسبة للعامل المنتخب أو المعار

١٨ - نقاط البحث :

ستحدث في هذا الخصوص عن النقاط التالية :

- ١ - القاعدة العامة ، هي انعقاد الاختصاص التأديبي ، نتيجة المنتخب أو المعار إليها العامل .
- ٢ - النظام التأديبي الذى يطبق على العامل المنتخب أو المعار .
- ٣ - مدى السلطة المخولة للجهة المنتخب أو المعار إليها العمل .
- ٤ - ما لا تملكه الجهة المذكورة بالنسبة للعامل المنتخب أو المعار إليها .
- ٥ - الأحوال التى يظل فيها الاختصاص التأديبي ، للجهة الأصلية ، أى للجهة المنتخب أو المعار منها العامل .

١٩ - القاعدة العامة ، هي انعقاد الاختصاص التأديبي للجهة المنتخب أو المعار إليها العامل :

فاذا ارتكب العامل مخالفة تأديبية - أبان مدة تدينه أو إعارته - فإن الاختصاص بتأديبه عن هذه المخالفة ، يكون للجهة المنتخب أو المعار إليها . وذلك كأصل عام (٢) .

(١) ف. اللجنه الاولى ، فى ١٩٦٧/١٢/٥ ، س ٢١ ص ٢٨٠ .

ب ١٦٧ .

(٢) سنرى فيما بعد ، أن هناك حالات يظل فيها الاختصاص للجهة الأصلية ، أى للجهة المنتخب أو المعار منها العامل .

فقد سبق أن بينا أن الاختصاص التأديبي يعتمد حسب الأصل العام ، للجهة التي وقعت فيها المخالفة أى للجهة التي يتبعها العامل عند وقوع المخالفة ، وذلك بمقتضى حقها فى الإشراف على عمله إشرافا يبيح لها الإحاطة بعمله وتقديره فى ضوء ملبساته وظروفه الخاصة •

وقلنا انه يستوى أن يكون العامل أصيلا فى هذه الجهة أو معاراً أو منتدبا إليها •

وتطبيقا لذلك ، فقد نصت الفقرة الأخيرة من المادة ٨٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة - المضافة بالقانون رقم ٣٩٨ لسنة ١٩٥٥ - على أنه : « وفى حالة نذب موظف من عمله للقيام مؤقتا بعمل وظيفة أخرى تكون السلطة التأديبية بالنسبة للمخالفات التى يرتكبها فى مدة نذبه من اختصاص الجهة التى نذب للعمل بها » •

ويلاحظ أن النص المذكور ، قد ذكر حالة النذب ، ولم ينص على حالة الاعارة وإن كانت هاتان الطائفتان صنوان وينطبق عليهما المبدأ سالف الذكر من حيث السلطة التأديبية المختصة •

وقد تفادى المشرع هذا النقص ، أو السهو ، فى التشريعات اللاحقة حيث نص فى الفقرة الأخيرة من المادة ٦٣ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ على أنه « وفى حالة اعارة عامل أو نذبه من عمله للقيام بعمل وظيفة أخرى تكون السلطة التأديبية بالنسبة الى المخالفات التى يرتكبها فى مدة اعارته أو نذبه من اختصاص الجهة التى أعير إليها أو نذب للعمل بها ، مع إخطار الجهة المعار أو المنتدب منها بقرارها » • وقد ردد المشرع هذا الحكم أيضا فى الفقرة الأخيرة من المادة ٥٨ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام عولاء العاملين الذى حل محل نظامهم السابق الإشارة اليه - كما نص فى البند رقم ٤ من المادة ٨٢ من نظامهم الحالى الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على أنه « وتكون الجهة المنتدب أو المعار إليها العامل

أو المكلف بها ، هي المختصة بالتحقيق معه وتأديبه طبقاً للأحكام ساقفة
الذكر ، وذلك عن المخالفات التي يرتكبها خلال فترة النذب أو الاعارة
أو التكليف »

ومن ثم فإن الجهة المنتدب أو المعار إليها العامل ، أو المكلف
بالعمل بها ، تختص بتأديبه عن المخالفات التي يقرّفها إبان مدة نذبه
أو اعارته أو تكليفه .

وقد سبق أن أوضحنا أن النصوص الواردة بذلك في التشريع
إنما تقرر أصلاً عاماً من أصول التأديب ، والذي يعقد الاختصاص
التأديبي للجهة التي تقع فيها المخالفة — ومن ثم فإن هذه النصوص ليست
استثناء من هذا الأصل (١) . وبالتالي فإن الأصل المذكور يسرى
ولو لم يرد به نص خاص في التشريع .

وينعقد هذا الاختصاص التأديبي ، للجهة المنتدب إليها
العامل ، ولو كان النذب لمهمة وقتية لهذه الجهة : وقد قضت المحكمة
التأديبية بذلك . فقد طرحت وزارة الخزانة مناقصة عامة لشراء آلات
كاتبية وغيرها من الأدوات الكتابية ، ونذبت اثنين من العاملين بوزارة
التربية والتعليم كخبرين فنيين لفحص هذه الآلات الكتابية ، ووقع منهما
تقرير في مهمتهما ، فأحيلتا إلى المحاكمة أمام المحكمة التأديبية لوزارة
التربية والتعليم ، ولكن هذه المحكمة قضت بعدم اختصاصها بنظر الدعوى
وأمرت بإحالتها إلى المحكمة التأديبية لوزارة الخزانة التي كان المتهمان
متدربين إليها لأداء مهمتهما (٢) .

٢٠ — النظام التأديبي ، الذي يطبق على العامل المنتدب
أو المعار :

أن خضوع العامل للسلطة التأديبية للجهة المعار أو المنتدب إليها على

(١) ج . رقم ٨٢ في ١٩٥٩/٢/٧ ، س ١٣ ص ٣٢ ب ١٦ .

(٢) ف . التربية والتعليم ٢١١ لسنة ٨ في ١٩٦٠/١١/١٩ .

النحو المتقدم يبنى عليه ، كنتيجة طبيعية لازمة ، خضوعه في المسألة للقواعد والاجراءات المقررة في هذه الجهة ، وخاصة أن مثل هذا العامل اما يؤدي عمله لصالح المرفق العام الذى تقوم عليه الجهة المنتدب أو المعار إليها مما يستلزم خضوعه بحسب الأصل للنظم الموضوعة لهذا المرفق ولتوجيهات الجهة القائمة عليه ، على أساس أن هذه النظم تستهدف تسيير المرفق على وجه دائم منتظم ، وأن تلك الجهة تتولى تنفيذها بما يؤدي الى تحقيق هذا الغرض (١) .

ومع ذلك ، فسرى ، فيما بعد أن هناك حالات ينعقد فيها الاختصاص التأديبى لجهة الأصلية أى المنتدب أو المعار منها العامل . وفى هذه الأحوال ، يطبق النظام التأديبى الخاص بتلك الجهة .

٢١ — مدى السلطة التأديبية ، التى تملكها الجهة المنتدب أو المعار إليها العامل اذا ارتكب مخالفة تأديبية :

لقد سبق أن بينا أن هذه الجهة ، هى المختصة بتأديب هذا العامل عما يقترفه من مخالفات أثناء مدة نذبه أو اعارته .

وهى تترخص فى تقدير العقوبة الملائمة التى توقعها عليه ، بما فى ذلك أقسى العقوبات أى الفصل من الخدمة (٢) .

وتطبيقا لذلك ، فقد قضى بأنه : « اذا كانت المادة (٨٥) من قانون الموظفين قد عدلت بالقانون رقم ٣٩٨ لسنة ١٩٥٥ بما يجعل الجهة المنتدب اليها الموظف تختص بتأديبه عن المخالفات التى يقترفها أثناء التندب دون تحديد لنوع الجزاءات وما يجوز توقيعه وما لا يجوز ، فإن النص على هذا الوضع يجب أن يؤخذ على إطلاقه وبالتالى يكون من حق الجهة المنتدب اليها الموظف أن توقع عليه عقوبة الفصل » (٣) .

(١) ج. فى ١٢/٥/١٩٧١ ، س ٢٥ ص ٣٢٩ ب ١١١ .

(٢) ج. فى ١٢/٥/١٩٧١ ، س ٢٥ ص ٣٢٩ ب ١١١ .

(٣) ع.أ ١٢٥٣ لسنة ٧ فى ٢٦/١/١٩٦٣ (مجموعة ١٠ سنوات) ص ١٦٨٢ ب ٦٨٩ .

٢ — مالا تملكه الجهة المعار أو المنتدب اليها العامل ، بالنسبة لهذا العامل :

ان هذه الجهة لا تملك انتهاء خدمة هذا العامل كأثر للحكم عليه بمقوبة جنائية أو في جريمة مخلة بالشرف •• لأن انتهاء الخدمة لهذا السبب لا يعتبر من قبيل الجزاءات التأديبية التي تملك توقيعها عليه •

ومن ثم خرج عن اختصاصها هذا الاجراء لدخوله في اختصاص الجهة الأصلية التي يتبعها العامل (١) •

٢٢ — الأحوال التي يظل فيها الاختصاص التأديبي ، للجهة الأصلية ، أي الجهة المنتدب أو المعار منها العامل :

١ — اذا كانت المخالفة سابقة على النذب أو الاعارة •

٢ — اذا كان العامل المنتدب أو المعار ، ممن يخضعون في تأديبهم لقوانين خاصة •

٣ — المعار الى جهة أجنبية أو أهلية •

٤ — مديرو ورؤساء وكلاء الحسابات بالوزارات ، وذلك فيما يتعلق بالمخالفات الفنية أو المالية •

وستتحدث فيما يلي ، عن كل من هذه الأحوال على حدة :

١ — اذا كانت المخالفة سابقة على النذب أو الاعارة : في هذه الحالة ، يظل الاختصاص للجهة الأصلية •

وهذا أمر بدهي ، لأن الاختصاص التأديبي ، وفاقا للأصل انعام السابق تبيان ، انما يكون للجهة التي وقعت فيها المخالفة ، وما دام ذلك ، وما دام أن العامل لم يكن عند ارتكابه المخالفة تابعاً للجهة التي تدب

(١) ع.١٧١ لسنة ١٢ و ٤٩٢ لسنة ١٥ في ١٩٧٢/١/٢٢ س ١٧ ص ١٦٩ ب ٢٨ •

أو أعير إليها بعد ذلك ، فلا تختص هذه الجهة بتأديبه عنها • وإنما تختص بتأديبه جهته الأصلية ، ولو تراخت في مساءلته حتى ندب أو أعير •

٢ - إذا كان العامل المنتدب أو المعار ، ممن يخضعون في تأديبهم لتشريع خاص :

في هذه الحالة ، يظل أيضا الاختصاص التأديبي للجهة الأصلية التي يتبعها •

مثال ذلك ، أعضاء الهيئات القضائية ، أو أعضاء هيئات التدريس بالجامعات ••• إذا ما أعيروا أو ندبوا الى جهة أخرى ••• وذلك لأن لهذه الهيئات قوانينها الخاصة ، لاعتبارات قدرها المشرع واعتد بها •

وتطبيقا لذلك ، فقد أفتت الجمعية العمومية لتسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة : « أنه ولئن كانت الفقرة الرابعة من المادة ٦٣ من قانون نظام العاملين المدنيين الصادر به القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ تنص على أنه في حالة اعارة العامل أو ندبه من عمله للقيام بعمل وظيفة أخرى تكون السلطة التأديبية بالنسبة الى المخالفات التي يرتكبها في مدة اعارته أو ندبه من اختصاص الجهة التي أعير إليها أو ندب للعمل بها مع اخطار الجهة المعار أو المنتدب منها بقرارها ، فان هذا النص لايسرى بالنسبة للعاملين بالوظائف التي تنظم أحكام التأديب فيها بقوانين خاصة طبقا للمادة الأولى من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ •

ومن حيث أن قوانين السلطة القضائية ومجلس الدولة والنيابة الادارية وتنظيم الجامعات فاطلت سلطة تأديب أعضاء الهيئات التي تنظمها الى مجالس أو لجان تأديب مشكلة تشكيلا خاصا كما حددت عقوبات تأديبية خاصة ، ومن ثم فان النصوص المنظمة لهذا كله تعتبر نصوصا يتمتع معها اعمال نص المادة ٦٣ من قانون نظام العاملين المدنيين سائلة الذكر فتختص هيئات التأديب المشكلة بالقوانين المشار اليها بمحاكمة الخاضعين لها أصلا عن المخالفات التي يرتكبونها أثناء اعارتهم أو ندبهم •

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى الى أن مجالس التأديب المنصوص عليها فى قوانين السلطة القضائية ومجلس الدولة والنيابة الادارية والجامعات تختص بمحاكمة أعضاء هذه الهيئات عن المخالفات التى يرتكبونها أثناء اعارتهم أو نديهم الى أى جهة أخرى « (١) » .

وهذه الفتوى ، وإن استندت الى المادة ٦٣ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة ، إلا أنها تظل محتقة بقيمتها أيضا فى ظل القانون الحالى لهؤلاء العاملين والصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، لأنها تقرر مبدأ عاما ، وتستند أساسا الى أن هؤلاء العاملين يخضعون فى توظيفهم وشئون تأديبهم لتشريعات خاصة بهم .

وبهذه المثابة ، فإن هذا المبدأ المقرر ، يسرى سواء كان هؤلاء العاملون منتدبين أو معارين الى جهة حكومية أو الى هيئة عامة أو الى إحدى جهات القطاع العام .

٣ - فى حالة الاعارة (٢) الى جهة أجنبية ، أو أهلية يكون الاختصاص التأديبى - عما يقع إبانها من مخالفات - معقودا للجهة الأصلية المعار منها العامل .

ومن ثم ، فإذا ارتكب العامل المعار الى جهة أجنبية أو أهلية ، وقائع يعكس أثرها على سلوكه العام فى عمله الأصلى ، من حيث الاختلال بكرامته ومقتضاها ، ويشكل مخالفة ادارية تستتبع المساءلة التأديبية . . فإن الجهة الأهلية أو الأجنبية لا سلطان لها قانونا على الرابطة الوظيفية التى تربط هذا العامل بالجهاز الادارى المصرى . وبالتالي فلا يستد

(١) ج. فى ١٩٦٧/٦/٢٨ ، مس ٢١ ص ٢٣٣ ب ١٢٩ .

(٢) ذكرنا عبارة « فى حالة الاعارة » . ولم نذكر « فى حالة النذب » لان الاعارة وحدها هى التى تجوز الى الجهات الأجنبية أو الأهلية . أما النذب ، فلا يكون الى أى من هذه الجهات .

سلطانها الى المساس بالمراكز القانونية المترتبة على هذه الوظيفة . ومن ثم فان هذه الجهة لا تملك أن توقع على هذا العامل جزاءات تأديبية تمس الرابطة الوظيفية للعامل في مصر . . . وكل ما تملكه في هذا الشأن ، هو مجرد توقيع جزاءات تمس الرابطة الناشئة في الاعارة أو انهاؤها ، دون أن يتعدى أثرها الى الرابطة الأصلية التي تربط هذا العامل بوظيفته الأصلية .

وللسلطة التأديبية المختصة بالجهة المعار منها ، أن تسأله عما فرط منه من مخالفات تمس كرامة الوظيفة أو مقتضياتها . ولا يقدح في ذلك ، أن تكون الجهة الأهلية أو الأجنبية المعار اليها قد وقعت عليه عقوبة تتصل بعلاقته بهذه الجهة كأن تنهى اعارته (١) .

وليتسنى توقيع العقاب على العامل ، وعدم افلاته منه ،
فان على الجهة المعار اليها ، أن تخطر الجهة المعار منها بما ارتكبه من مخالفات .

وقد أوضحت المحكمة الادارية العليا ، الحكمة التي اقتضت بقاء الاختصاص التأديبي للجهة الأصلية التي أعير منها العامل الى جهة أجنبية أو أهلية . فقد قالت هذه المحكمة : « ان الثابت من استقراء الأحكام الخاصة بالتحقيق مع العاملين وتأديبهم ، التي تضمنها نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر به القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ أن المشرع ناط بالسلطات التأديبية في الجهات التي يعار اليها العاملون المدنيون بالدولة أو يندبون للعمل بها ، الاختصاص في تأديب هؤلاء العاملين بالنسبة الى ما يرتكبونه من مخالفات في مدة اعارتهم وندبهم . وسلب المشرع بذلك كل اختصاص للجهة الأصلية التي يتبعها العامل في أن تنظر فيما اقترفه أثناء اعارته أو ندبه من مخالفات أو فيما قد يترتب على هذه المخالفات من انعكاسات تخذش سمعته وتسئ الى سلوكه في

(١) ج ٥٧ لسنة ١٦ في ١٢/١٢/١٩٧٣ ، س ١٩ ص ٣١ ب ١٢ .

عمله الأصلي • وبديهي أن هذا الحكم لا تتحقق حكمته الا اذا كانت السلطة التأديبية في الجهة التي يعار اليها العامل أو ينتدب للقيام بالعمل فيها تملك قانونا بتوقيع جزاءات تأديبية على العاملين المعارين اليها أو المنتدبين للقيام بالعمل فيها من جنس الجزاءات التي يخضع لها هؤلاء العاملون في الجهات الأصلية التي يتبعونها ، وذلك استهدافا للمساواة بين العاملين المدنيين بالدولة سواء منهم من يمارس أعباء وظيفته الأصلية أو يباشر عملا آخر في جهة أخرى بطريق الإعارة أو السدب • وهذا المعنى هو ما يتبادر فهمه من سياق نصوص المواد النافذة بالتحقيق مع العاملين وتأديبهم سالفة البيان • فقد ربط المشرع بين السلطات التأديبية وبين الجزاءات التأديبية التي نص عليها عندما حدد اختصاص كل سلطة منها بتوقيع جزاءات تأديبية معينة ، على وجه يتحدد معه أن المشرع قد قصد من عبارة السلطات التأديبية في حكم الفترة الأخيرة من كل من المادة ٦٣ من نظام العاملين المدنيين بالدولة السابق والمادة ٥٨ من نظام العاملين المدنيين بالدولة القائم ، أنها هي السلطات التأديبية التي تملك قانونا الاختصاص بتوقيع جزاءات تأديبية ماثلة للجزاءات التي تملكها السلطات التأديبية في الجهاز الإداري أو من جنسها ، بمعنى أنه يكون من شأنها أن تمس أساسا المركز الوظيفي الأصلي للعامل أو الحقوق المنبثقة عنه ، كالخصم من مرتبه ووقفه عن العمل وتأجيل موعد استحقاق علاواته والحرمان منها ، وتتجاوز ذلك الى انهاء الرابطة الوظيفية ذاتها كما هو الشأن بالنسبة للعزل والعزل من الخدمة والإحالة الى المعاش وتطرق الى حرق العامل بعد انتهاء خدمته كالحرمان من المعاش أو المكافأة في حدود الربع مثلا • ومن ثم فانه اذا امتنع قانونا على السلطات التأديبية ، في الجهات التي يعار اليها العاملون المدنيون بالدولة أو بتدوين للقيام بالعمل فيها ، أن توقع عليهم جزاءات لها سمات الجزاءات التأديبية المشار اليها ، فانها لا تعد في مفهوم القانون المذكور من السلطات التأديبية التي تجب سلطة الجهات الأصلية — التي يتبعها العامل — في النظر فيما يرتكبه من مخالفات أثناء فترة اعارته أو ندبه للعمل ويكون

لها ثمة انعكاس على سلوكه العام في عمله الأصلي من حيث الاخلاق
بكرامتها ومقتضياتها » (١) •

ومن ثم تظل الجهات الأصلية ، التي أعيروا منها ، هي المختصة
بتأديبهم عما يفرض منهم إبان اعارتهم •

وهذا المبدأ ، وان صدر استنادا الى أحكام القانونين
السابقين للعاملين بالدولة ، وهما القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ والقانون
رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ — الا أن هذا المبدأ لازال ساريا في ظل القانون
رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الصادر بالنظام الجديد لهؤلاء العاملين ، وذلك لذات
الأسباب التي اقتضت تقرير هذا المبدأ •

كما أن هذا المبدأ ، يعتبر أصلا عاما ، متى توافرت الأسباب
الواردة به ، وبالتالي فانه يسرى سواء كان المعار من الحكومة أو من
هيئة عامة ، أو من إحدى وحدات القطاع العام أو غيرها •

وتطبيقا لما تقدم — وفيما يتعلق بعدم اختصاص الجهة
الأجنبية بتأديب العامل المعار إليها — فقد قضى بأنه :

« من حيث ان النيابة الادارية قد نسبت الى المخالف ارتكاب أمور
في دولة الجزائر أثناء فترة اعارته للعمل بالتدريس فيها من شأنها لو ثبتت
في حقه — أن تصمه بالخروج على ما يجب أن يتصف به العاملون بصفة
عامة ، ومربو النشء بصفة خاصة من التحلي بواجبات السلوك الطيب
والسمعة الحميدة والحرص على سمعة مصر والمصريين في الخارج والبعد
عن كل ما يسيء إليها ، الأمر الذي ينعكس أثره ولا شك على سلوكه
العام في عمله الأصلي من حيث الاخلاق بكرامته ومقتضياته وبشكل بهذه
المثابة مخالفة ادارية تستتبع المساءلة التأديبية • واذا كان الأمر كذلك

(١) ع.أ. ٥٠٧ لسنة ١٦ في ١٢/١٢/١٩٧٣ س ١٩ ص ٢١ ب ١٢ •
سنة الاممية ١٩٧٤ •

وكافت الجهة المعار اليها المخالف المذكور احدى الدول العربية التي لا سلطان لها قانونا على الرابطة الوظيفية التي تربط العاملين المصريين بالجهاز الادارى المصرى ، وبالتالي لا يمتد سلطانها الى المساس بالمراكز القانونية المترتبة على هذه الرابطة ، فانه ترتباً على ذلك لا تملك دولة الجزائر ، أن توقع على المخالف جزاءات تأديبية تمس الرابطة الوظيفية المشار اليها ، كالتخصم من مرتبه أو وقفه عن عمله الأصلي أو تأجيل موعد علاواته المستحقة له في مصر أو حرمانه منها أو فصله من خدمة الحكومة المصرية أو عزله أو إحالته الى المعاش أو المساس بما يستحقه من معاش أو مكافأة مهما كانت جسامه المخالفة المسندة اليه : وكل ما تملكه في هذا الشأن هو مجرد توقيع جزاءات تمس الروابط الناشئة عن الاعارة فقط وهى تلك التى تتعلق بالمزايا المالية المترتبة على هذه الاعارة أو إنهاؤها دون أن يتعدى أثرها الى الرابطة الأصلية التى تربط هذا العامل بوظيفته الأصلية ، وهو الأمر الذى سلكته دولة الجزائر فعلا عندما ألته اعارته باعتبار أن هذا الاجراء هو أقصى ما تملكه حياله . ومن ثم فلا يسوغ القول— على ماذهب اليه الحكم المطعون فيه—بأن تأديب المخالف عن المخالفة التى ارتكبها خلال فترة اعارته في الجزائر معقودة قانونا للجهة المعار اليها هذا العامل دون الجهة المعيرة ، وأنه بالتالى لا اختصاص للمحكمة بنظر هذه المخالفة — لا يسوغ هذا القول لأن مؤداه أن تسلب السلطات التأديبية في مصر مساءلة العامل المذكور مهما كانت درجة جسامه خروجه على مقتضيات وظيفته الأصلية ومهما تراءى لها أن ما نسب اليه يستتبع المؤاخذة التأديبية الرادعة ، وذلك في الوقت الذى لا تملك فيه السلطات التأديبية في دولة الجزائر ممارسة هذا الاختصاص قانونا قبله (١) .

وفىما يتعلق بعدم اختصاص الجهة الأهلية بتأديب المعار اليها ، فقد قضى أيضا بأن الموظف المعار لا تنقطع صلته بالجهة المعيرة . وانما هو يعمل فقط في الجهة المستعيرة . . . ومع بقاء علاقة الموظف بالجهة الحكومية

(١) ٥٠٧ ع.١ لسنة ١٦ في ١٣/١٢/١٩٧٣ ، س ١٩ ص ٣١ ب ١٢ .

(م ٤ — الاختصاص التأديبى)

المعيرة فإن هذه الاعارة ان كانت لجهة خاصة فلا تملك هذه الجهة محاكمة الموظف الحكومي تأديبياً لأن القوانين واللوائح جعلت المحاكمة التأديبية للموظف الحكومي طبقاً لنظم التأديب الحكومية بما لا يسمح لغير الحكومة باتخاذ هذا الاجراء ضد الموظف الحكومي ، فلا يجوز والحالة هذه تسليط جهة أهلية خاصة على موظف حكومي عام ، وهذا ليس معناه افلات الموظف المعار لجهة أهلية من العقاب بل على الجهة الأهلية المستعيرة أن تبلغ الأمر للجهة المعيرة لتتخذ الاجراء القانوني في مثل هذه الحالة ، والقول بغير ذلك فضلاً عن أنه يجافي طبيعة العلاقة بين الموظف الحكومي المعار وبين الجهة الأهلية المستعيرة — فضلاً عن ذلك — فانه يجعل الموظف الحكومي خاضعاً في تأديبه لجهات أهلية متعددة ، لكل نظامها التأديبي الخاص ، أو لقانون عقد العمل الفردي بما فيه من اجراءات تجافي العلاقة التي بين الحكومة والموظف العام وتجعله في حكم موظف خاص على علاقة خاصة بجهة أهلية خاصة وهو مسخ لطبيعة العلاقة وتحويل لها بما لا يتفق وتبعيته للجهة المعيرة وبما يفقده الضمانات التي نصت عليها نظم التأديب الموحدة أو المتشابهة في الحكومة وفروعها وما هو ملحق بها أو تابع لها من جهات عامة (١) .

والحكم المشار اليه ، وان ورد بخصوص موظف حكومي ، معار الى جهة خاصة ... الا أن المبدأ الذي تضمنه الحكم هو مبدأ عام كما سبق البيان :

ومن ثم فإن هذا المبدأ ، يطبق ، ما دامت الاعارة الى جهة خاصة أو أهلية . ويستوى في هذا أن يكون العامل معاراً من الحكومة ، أو من احدى وحدات القطاع العام ، وذلك لتوافر العلة والحكمة التي استوجبت تقرير هذا المبدأ .

(١) ع.أ ع ٣٩٥ لسنة ٥ في ٢٦/١١/١٩٦٠ ، س ٦ ص ١٩٠ ب ٢٩ .

— ق.أ ٥٧٨ لسنة ٢٠ في ٢٧/١١/١٩٦٨ ، س ٢٣ ص ٤١٠ .

وصفوة القول أنه اذا كانت الاعارة الى جهة خاصة أو أهلية فإن الاختصاص بتأديب العامل المعار يظل معقودا للجهة الأصلية المعار منها .

٤ — الاختصاص بتأديب مديري ورؤساء ووكلاء الحسابات في
الوزارات :

ان الاشراف الاداري ، وتوقيع الجزاءات عليهم عن المخالفات الادارية من سلطة الوزارات التي يعملون بها .

أما الاشراف الفني ، وتوقيع الجزاءات عن المخالفات الفنية أو المالية فمعقود لوزارة الخزانة ، أو المالية (١) .

وقد نص المشرع على ذلك : في القرار الجمهوري الصادر في ٢٦ من مارس سنة ١٩٥٨ ، بشأن اعتبار مديري ورؤساء ووكلاء الحسابات ، تابعين اداريا للوزارات التي يعملون بها . فقد قضت المادة الأولى من هذا القرار على أن : يعامل رؤساء ومديرو ووكلاء الحسابات في الوزارات المختلفة معاملة المنتخبين — أى أن تقوم الوزارات بالاشراف والرقابة الادارية عليهم . وتخطر وزارة المالية بكل ما تتخذه من اجراءات قبل هؤلاء الموظفين .

ولما كان هذا النص يقضى بمعاملة هؤلاء العاملين معاملة الموظفين المنتخبين ، فان مقتضى ذلك أن يكون تأديبهم عما يقع منهم من مخالفات في الناحية الادارية أو الجوانب الادارية ، من اختصاص الجهة التي يندبون للعمل بها .

غير أن المشرع رأى أن الناحية الفنية في عمل هؤلاء العاملين ، تدخل في اختصاص وزارة الخزانة أو المالية ، أكثر مما تدخل في اختصاص أى وزارة أخرى . وهذا يقتضى الاحتفاظ لها بالاشراف على هؤلاء

(١) ج. رقم ١٠٧ في ١١/٢/١٩٥٩ ، مس ١٢ ص ٢٣ ب ١٧ .

العاملين من هذه الناحية • ولذلك فقد نصت المادة الثانية من القرار الجمهوري سالف الذكر على أن « يتبع رؤساء ومديرو ووكلاء الحسابات، وزارة الخزانة وتشرف عليهم فنيا • وتكون مسئوليتهم في هذا مباشرة أمامها في كل ما تطلبه اليهم • ولها كذلك أن توقع عليهم الجزاءات بما يحقق مسئوليتهم الفنية قبلها » •

ومقتضى ذلك ، أن هؤلاء العاملين لا يعاملون معاملة المنتدبين فيما يتعلق بالناحية الفنية من عملهم • بل يظلون تابعين في هذه الناحية لجهاتهم الأصلية ، وهي وزارة الخزانة أو المالية — دون الجهة التي يعملون بها — لأنها أقدر على الرقابة والاشراف في هذا المجال عن تلك الجهات • وذلك يستتبع تخويلها سلطة تأديبهم عما يقع منهم من مخالفات فنية أثناء عملهم بالوزارات المختلفة •

أما الاشراف الادارى ، فان طبيعة الأمور تقضى بتخويله للوزارات والجهات التي يعملون بها ، ولهذا فقد احتفظ المشرع في المادة الأولى من القرار الجمهوري لهذه الجهات بسلطة الاشراف والرقابة الادارية عليهم • واعمالا للأصل سالف الذكر ، يكون تأديبهم عما يقع منهم من مخالفات ادارية أثناء عملهم بها ، من اختصاص هذه الجهات ، دون وزارة الخزانة ، على أن تخطر هذه الوزارة بما تتخذه الجهات المذكورة من اجراءات قبلهم^(١) •

المبحث الرابع

الاختصاص التأديبي ، في حالة جمع الماهل
بين أكثر من وظيفة

٢٤ — اذا جمع العامل بين أكثر من وظيفة ، بالمخالفة للقانون ، فان الاختصاص التأديبي ينمقد في هذه الحالة ، لكل جهة يشغل فيها وظيفة ما •

(١) ذات الفتوى المشار اليها في الهامش السابق •

ولكن اذا عوقب ، على ذلك ، من احدى هذه الجهات ، امتنع على الجهات الأخرى مساءلته والا كان ازدواجا للمقوبة .

وتطبيقا لذلك ، فقد أفتى بأن « المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بقصر تعيين الشخص على وظيفة واحدة — تنص أنه « لا يجوز أن يعين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة أو فى المؤسسات العامة أو الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى » . ومفاد ذلك أنه لا يجوز لشخص أن يشغل فى وقت واحد أكثر من وظيفة فى احدى الجهات المشار اليها فى النص المذكور .

ولئن كان القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار اليه لم يحدد جزاء على من يخالف الأحكام الواردة به : الا أن ذلك لا يعنى عدم جواز توقيع جزاء على الموظف الذى يخالف أحكامه — فالجرائم التأديبية ليست محددة فى القوانين على سبيل الحصر ، وانما كل فعل يرتكبه الموظف يكون من شأنه الاخلال بواجبات وظيفته أو مخالفة القوانين واللوائح يعتبر جريمة تأديبية يحق للجهة الادارية محاسبته عليها وتوقيع الجزاء المناسب عليه .

ومن حيث ان القاعدة المستقرة حتى قبل العمل بأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ سالف الذكر ، هى أنه يتعين على الموظف أن يتفرغ لأعمال وظيفته فلايجمع اليها عبلا آخر . وعلى هذا الوجه فان الموظف الذى يخرج على هذه القاعدة يعتبر ذلك منه اخلالا بواجبات وظيفته يستتبع حق الجهة الادارية التى يعمل بها فى توقيع الجزاء المناسب عليه .

ومن حيث ان المسلم أن الجهة الادارية المختصة بمساءلة الموظف عما يرتكبه اخلالا بواجبات وظيفته هى الجهة التى وقعت فيها المخالفة .

ومن حيث ان شغل الموظف لأكثر من وظيفة يعتبر — على ما سبق — اخلالا منه بواجبات كل وظيفة يشغلها ، مما يستتبع قيام الحق لكل جهة

يعمل بها في توقيع الجزاء المناسب عليه لشغله وظيفته أخرى ، مع مراعاة
أن مباشرة إحدى الجهتين لحقها في توقيع الجزاء يسلب الجهة الأخرى هذا
الحق ، إذ القاعدة المقررة فقها وقضاء أنه لا تجوز مجازاة الموظف عن
جريمة واحدة مرتين (١) » •

(١) ج . ٥ في ١٩٦٥/١/٢٧ ، س ١٩ ص ٢٦٨ ب ٧٤ .

الباب الثاني الشرعية في الاختصاص الأدبي

٢٥ - تقسيم البحث :

ان الشرعية في الاختصاص الأدبي ، تقتضينا أن نتحدث عن طبيعة الاختصاص الأدبي وخصائصه ، وعن القياس ومدى جوازه في هذا المجال ، وكذلك عن التفويض في الاختصاص ، ثم عن الحلول والندب في الاختصاص - وسنفرد لكل من هذه الأمور فصلا مستقلا ، على النحو التالي :

الفصل الأول : طبيعة الاختصاص وخصائصه •

الفصل الثاني : القياس ، ومدى جوازه في مجال الاختصاص الأدبي •

الفصل الثالث : التفويض في الاختصاص •

الفصل الرابع : الحلول والندب في الاختصاص •

الفصل الأول

طبيعة الاختصاص التأديبي ، وخصائصه

٢٦ — أداة انشاء الاختصاص التأديبي والسلطات التأديبية :

ان من المسلمات أن لا اختصاص الا بنص . واذا كان هذا هو الأصل العام فهو ألزم ما يكون في المجال التأديبي بصفة خاصة .

ولهذا ، فان انشاء السلطات التأديبية ، وتحديد ولايتها هو من عمل المشرع وحده ، أو بناء على تفويض منه ، ومن ثم فلا يجوز للجهة الادارية أن تنشئ سلطة أو جهة تأديبية لم ينص عليها المشرع أو يخولها الحق في انشائها (١) . وتطبيقا لذلك ، فقد أفتى ، قسم الرأي مجتمعا ، بمجلس الدولة ، ببطان قرار وزير المعارف العمومية رقم ٧٣٤٧ الصادر في ١٩٤٧/٥/١٥ بتشكيل مجلس تأديب خاص لرجال التعليم الأولى .

وكان الوزير قد استند في هذا القرار الى القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٣٣ الخاص بالتعليم الأولى حينذاك . ولما عرض الموضوع على قسم الرأي لاستطلاع رأيه ، قال أن القانون المذكور لم يخول وزير المعارف سلطة تنظيم المحاكمة التأديبية لرؤساء التعليم الأولى وموظفيه ، كما أنه ليس في القانون أى نص يخوله هذه السلطة أو يفوضه فيها . ولما كان رؤساء التعليم الأولى ومعلموه ، موظفين مدنيين في الحكومة ، على درجات بالميزانية ، فانهم يخضعون للنظم التأديبية الخاضع لها سائر موظفي الحكومة ، وبالتالي فانهم يحاكمون أمام الهيئات التي يحاكم أمامها سائر موظفي الدولة (٢) .

(١) ج . ٠ في ١٦٥١/١١/٢٥ ، س ٦ ص ٢٧١ ب ٩٠ .
— ف . رقم ٢٤٨ في ١٦٥١/١/٢٠ ، س ٤ و ٥ ص ٩٦٧ ب ٤٢٥ .
(٢) ج . ٠ في ١٦٥١/١١/٢٥ ، س ٦ ص ٢٧١ ب ٩٠ سابق الإشارة اليها .

٢٧ — سلطة تشديد العقوبة لا تكون الا بناء على نص :

فالمقرر أن من يملك التعقيب على القرارات التأديبية الصادرة
من هم دونه ، لا يجوز له أن يشدد العقوبة الا استادا الى نص
تشريعى (١) .

ذلك أن سلطة التعقيب لا تتضمن بالضرورة سلطة أو ولاية تشديد
العقوبة . وانما يلزم لوجود هذه السلطة أن ينص عليها صراحة : مثال
ذلك نص المادة ٨٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى
الدولة والتي خولت الوزير سلطة تشديد العقوبة التى يصدرها وكيل
الوزارة أو رئيس المصلحة . ومثال ذلك أيضا نص المادة ٨٢ من نظام
العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التى خولت
الوزير — ومن له سلطاته كالمحافظ — سلطة تعديل قرار الجزاء الصادر
من شاغلى الوظائف العليا . وتعديل الجزاء ، كما يكون بتخفيفه ، قد
يكون أيضا بتشديده .

٢٨ — الاختصاص التالى ، من النظام العام :

لقد رأينا أن تحديد هذا الاختصاص من عمل المشرع ، وبالتالي فهو
من النظام العام (٢) .

وتطبيقا لذلك ، فقد قضى بأن تحديد السلطة التأديبية ، أمر يتعلق
بالنظام العام ، لأن فيه تحديدا لجهة مختصة ، وفى ذلك ضمان ضرورى
للموظفين (٣) .

(١) ع.أ ٩٤٨ لسنة ٩ فى ١٩/١١/١٩٦٦ ، س ١٢ ص ٢١٧
ب ٢٠ .

(٢) ع.أ ١٤٧٢ لسنة ٨ فى ١٨/١٢/١٩٦٥ ، س ١١ ص ١٦١
ب ١٩ .

(٣) ق.أ ٥٢٣ لسنة ٢ فى ٢٤/٥/١٩٤٩ ، س ٣ ص ٨٢٥ ب ٢٢٦ .
— ق.أ ٥٠٤ لسنة ١٠ فى ٢٤/٦/١٩٥٩ (مجموعة ١٥ سنة) ج ٤
ص ٢٨٤١ .

كما قضى بأن الاختصاص التأديبي من النظام العام ، لما في ذلك من ضمانات قدر المشرع أنها لا تتحقق الا بذلك (١) .

٢٩ — مقتضى كون الاختصاص التأديبي ، من النظام العام :

١ — ليس للسلطة التأديبية المختصة ، النزول عن اختصاصها أو الانابة (٢) ، وذلك ما لم يوجد نص تشريعي يجيز لها ذلك ، ولهذا فلا يجوز الاتفاق على تعديل قواعد الاختصاص .

٢ — اذا صدر قرار من غير مختص ، فانه يقع باطلا (٣) .

٣ — القرار المشوب بعيب عدم الاختصاص ، لا يصحح باقرار لاحق من الجهة المختصة ، أو بتصديق من الجهة الأعلى (٤) .

وانما يجوز للجهة المختصة أن تصدر قرارا جديدا في هذا الشأن . ولكنه لا ينتج أثره الا من تاريخ صدوره ، وليس بأثر رجعي من تاريخ القرار الباطل .

٣٠ — الاختصاص التأديبي ، محدد . فلا يباشره الا من انمقد له هذا الاختصاص ، أصالة أو تفويضا ، وفقا للقانون :

فاذا ناط التشريع بموظف ما ، اختصاصا معيناً ، بنص صريح . فلا يجوز لغيره أن يتصدى لهذا الاختصاص أو أن يحل فيه محل صاحبه . الا بناء على حكم القانون أصالة أو تفويضا ، والا كان المتصدى مقتصبا

(١) أ.ع ١٩٧٤ لسنة ٦ و ٨٣٣ لسنة ٧ في ٢٧/١٠/١٩٦٢ ، س ٨ ص ١ ب ١ .

(٢) أ.ق ١٠٢٣ لسنة ٢ في ٢٤/٥/١٩٤٩ ، س ٣ ص ٨٢٥ ب ٢٢٦ .

— أ.ق ١٠٤٥ لسنة ١٠ في ٢٤/٦/١٩٥٩ (مجموعة ١٥ سنة)
ب ٤ ص ٣٨٤١ .

(٣) أ.ع ٨٤٠ و ٨٦ لسنة ٩ في ٨/٥/١٩٦٥ (١٠ سنوات)
ص ٢٣١ ب ٦ .

(٤) ومع هذا ، فان بعض الأحكام قد صدرت على خلاف هذا المبدأ .

للسلطة (١) •

وتطبيقا لذلك ، فقد قضى بأن ولاية التأديب لا تملكها سوى الهيئة (٢) التي ناطها المشرع بهذا الاختصاص ، في الشكل الذي حدده القانون (٣) •

كما قضى بأنه لا يصح توقيع العقوبة التأديبية : الا من صاحب الحق (٤) في ذلك وفقا للقوانين واللوائح (٥) •

وتطبيقا لذلك أيضا ، فقد قضت المحكمة العليا بأنه يبين من القرار الجمهوري رقم ٧٥ لسنة ١٩٥٨ الصادر باللائحة الأساسية للوكليات أو المعاهد العالية التابعة لوزارة التربية والتعليم . أن المشرع قد أسند سلطة توقيع عقوبة الفصل النهائي من المعهد العالي الزراعي الى مجلس المعهد منعقدا بهيئة مجلس تأديب ، ولم يشرك غيره في ممارسة هذه السلطة أو يفوضه في النزول عنها أو الانابة فيها • وانما علق نفاذ العقوبة التأديبية التي يوقعها هذا المجلس على تصديق وكيل الوزارة المختص ، بوصفه سلطة تصديق وصائية لا سلطة تأديب أصلية • ولم يخول وكيل الوزارة سلطة اصدار قرار الفصل ابتداء أو انفرادا حتى لا يهدر ضمانات التحقيق والدفاع والمحكمة • كما لم يخول المشرع - عميد المعهد - مثل هذه

(١) ع.١ ٨٠٣ لسنة ١٣ في ١٢/٤/١٩٧١ ، س ١٦ ص ٢١٨ ب ٣٣ •

— ع.١ ١٣٢٢ لسنة ١٢ في ٢١/٢/١٩٧٠ ، س ١٥ ص ١٩٧ ب ٣٢ •

— ع.١ ٢٢٤ و ٤٦٨ لسنة ١٢ في ١١/١١/١٩٦٧ ، س ١٣ ص ٥٠ •

ب ١٠ •

— ج ٠ في ١٢/٥/١٩٦٦ ، س ٢٠ ص ٢٥٩ ب ٩٠ •

(٢) أو الشخص : فقد يكون الاختصاص معقودا لهيئة كمجلس تأديب أو محكمة تأديبية • وقد يكون معقودا لشخص ، كالوزير أو وكيل الوزارة أو رئيس المصلحة •

(٣) ع.١ ١٩٧٤ لسنة ٦ و ٨٣٣ لسنة ٧ في ٢٧/١٠/١٩٦٢ ، س ٨ ص ١ ب ١ •

(٤) الأصح أن يعبر بعبارة (صاحب الاختصاص) أو (صاحب السلطة أو الولاية) : فالاختصاص في القانون العام ، هو سلطة أو ولاية •

(٥) ق.١ في ٢٤/٥/١٩٤٩ ، لا مجتمعة ١٥ سنة) ج ٤ ص ٣٨٨ ب ٢٥٥٧ •

السلطة • ومن ثم فلا يجوز — بغير نص — أن يفرد أيهما ، بسلطة توقيع عقوبة الفصل النهائي على الطالب الذي ارتكب مخالفة تأديبية تبرر توقيع هذا الجزاء ، بدون انعقاد مجلس المعهد بميثه مجلس تأديب (١) •

٢١ — الاختصاص واجب ، وليس حقا :

ان الاختصاص واجب يتعين على صاحبه أن يمارسه بنفسه ، وليس حقا يسوغ له أن يعهد به لسواه (٢) •

وترتيا على هذا ، فقد سبق أن أشرنا الى أنه اذا ناط التشريع بموظف ما ، اختصاصا معينا بنص صريح ، فلايجوز لغيره أن يتصدى لهذا الاختصاص أو أن يحل نفسه محل صاحبه الا بناء على حكم القانون أصالة أو تفويضا والا كان المتصدى مغتصبا للسلطة (٣) •

٢١ — حظر التحايل على الاختصاص التأديبي :

ومن ثم : فاذا وضعت الجهة الادارية لائحة للمخالفات والجزاءات . فلايجوز لسلطة من سلطات توقيع الجزاء ، أن تخرج عن هذه اللائحة وما ورد بها من جزاءات محددة لكل نوع من الجرائم • وبالتالي فلايصح لها أن تنزل بالعقوبة التي لا تدخل في اختصاصها أصلا الى ما دون الجزاء المقرر للمخالفة في لائحة الجزاءات بحيث يغدو الجزاء من اختصاصها •

(١) أ.ع ١٩٧٤ لسنة ٦ و ٨٢٣ لسنة ٧ في ٢٧/١٠/١٩٦٢ ، س ٨ ص ١ ب ١ •

(٢) ج. في ١/١/١٩٦٤ ، س ١٨ ص ١٢٣ ب ٤٩ •

— ج. في ٥/٤/١٩٦٦ ، س ٢٠ ص ٢٥٩ ب ٩٠ •

— أ.ع ٢٤٤ و ٤٦٨ لسنة ١٢ في ١١/١١/١٩٦٧ ، س ١٣ ص ٥٠ ب ١٠ •

— ق. ١٤٤٤ لسنة ٥ في ١٤/٣/١٩٥٥ ، س ٩ ص ٣٦٧ ب ٢٥٣ •

(٣) أ.ع ٨٠٣ لسنة ١٣ في ٣/٤/١٩٧١ ، س ١٦ ص ٢١٨ ب ٣٣ •

— أ.ع ٢٢٤ و ٤٦٨ لسنة ١٢ في ١١/١١/١٩٦٧ ، س ١٣ ص ٥٠ ب ١٠ •

— ج. في ٤/٥/١٩٦٦ ، س ٢٠ ص ٢٥٩ ب ٩٠ •

وتطبيقا لذلك ، فقد أفتت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بأن المادة ٦١ من لائحة نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بها قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ تنص على أن « يضع مجلس الادارة لائحة تتضمن أنواع المخالفات والجزاءات المقررة لها واجراءات التحقيق ، وتعتمد اللائحة من رئيس مجلس ادارة المؤسسة المختصة أو الوزير المختص حسب الأحوال » - وبمقتضى هذا النص ، ناط المشرع بمجلس الادارة سلطة وضع لائحة تحدد فيها أنواع المخالفات التي قد يرتكبها العامل ، والجزاءات التي تقرر لها بحسب طبيعة ومقتضيات العمل في المؤسسة أو الوحدة الاقتصادية ، وذلك حتى ترتبط المخالفات الادارية التي يرتكبها العامل وتستوجب مساءلته تأديبيا بما يناسبها من جزاء منبعا لظروف العمل وجسامة الفعل الذي يشكل المخالفة ، وتأسيسا على ذلك فانه عندما يضع مجلس الادارة لائحة تتضمن أنواع المخالفات وما يقابلها من الجزاءات التأديبية بالتطبيق لحكم النص آنف الذكر ، فإن هذه اللائحة تكون جزءا من النظام القانوني للعاملين ، وتنطوي على ارتباط بين الجرم الاداري والعقوبة المحددة له ، على نحو ما هو مقرر في قانون العقوبات . ومن ثم تصبح السلطة المختصة بتوقيع الجزاء مقيدة عند تبوت المخالفة بتوقيع الجزاء المقرر لها في اللائحة ، وتنحصر عنها السلطة التقديرية المسلم بها كقاعدة عامة في اختيار الجزاء المناسب من بين الجزاءات التأديبية المقررة في النظام الوظيفي (١) » .

واستطردت الفتوى المذكورة فقالت : « من حيث ان المشرع قد أوضح في المادة ٥٩ من اللائحة المشار اليها أنواع الجزاءات التأديبية

(١) ج . في ١٩٦٩/١٢/٣ ، س ٢٤ ص ١٤٥ ب ٤٢ .

(٢) ج . في ١٩٦٩/١٢/٣ ، س ٢٤ ، ص ١٤٥ ب ٤٢ ، المشار اليها في الهامش السابق .

التي يجوز توقيعها على العاملين مبتدئة بالإنذار منتهية بالفصل من الخدمة ، كما حدد في المادة ٦٠ السلطات المختصة بتوقيع هذه الجزاءات . فمن ثم فإن كل مخالفة إدارية يوضع لها الجزاء التأديبي في لائحة الجزاءات ، يمكن تحديد السلطة المختصة بتوقيعه طبقا للقواعد المنصوص عليها في المادة ٦٠ ولا تملك سلطة أخرى غيرها أن تتولى توقيع الجزاء .

وبناء على ذلك لا يجوز لرئيس مجلس الإدارة توقيع جزاء بالخصم من المرتب على عامل يشغل وظيفة من الفئة السادسة ارتكب مخالفة تقرر لها لائحة الجزاءات عقوبة الفصل حتى ينتقل اليه الاختصاص بتوقيع الجزاء بدلا من المحكمة التأديبية » .

وهذه الفتوى ، تستند أساسا الى القواعد العامة المقررة في الفقه والقضاء الإداري . ذلك أنه لا يجوز الخروج على اللائحة في التطبيق الفردي ، حتى لو كان هذا الخروج من ذات السلطة التي أصدرت هذه اللائحة . بل يلزم بداءة — اذا شاءت هذه السلطة التي أصدرت اللائحة — أن تعد لها صفة عامة ، بحيث تطبق على النحو الذي نريده .

ونود أن نوضح — من الجهة الأخرى — أنه يجوز للجهة
الإدارية وهي تضع اللائحة : أن تنص فيها على أن الجزاءات المحددة فيها ، تمثل الحد الأقصى للعقوبة وذلك دون إخلال بحقها في توقيع عقوبة أخف .

ففي هذه الحالة ، يجوز للجهة الإدارية أن تنزل بالعقوبة عن الحد الوارد باللائحة ما دام أن ما ورد باللائحة لا يعدو أن يكون حدا أقصى للعقوبة ، ولا يخل بحق الإدارة في توقيع عقوبة أخف . ولا يعتبر تصرف الإدارة في هذه الحالة ، تحايلا على الاختصاص .

٣٣ — اثر العقوبة المحددة سلفا ، على الاختصاص التأديبي :

ان الجزاء المحدد سلفا للمخالفة — وفقا لقانون أو لائحة — لا ينفى عن سلطة التأديب اختصاصها بتوقيع هذا الجزاء عند ارتكاب المخالفة .
لأن العقوبة لا تكون تلقائية ، وانما يلزم صدورها من جهة الاختصاص .
بمعنى أنه يتعين لتوقيع الجزاء : وجوده . أن يصدر به قرار أو حكم من الجهة المختصة .

ومن ثم فلا يقوم هذا الجزاء أو ينشأ أو يربأ أثره : الا من تاريخ صدوره .

الفصل الثاني

هل يجوز القياس ، في مجال الاختصاص التأديبي

٢٥ - الأصل ، هو عدم جواز القياس في المجال التأديبي :

ذلك أن النظام التأديبي ، هو نظام عقابي • ولهذا فإن المقرر — كأصل عام — هو عدم جواز القياس في هذا المجال ، الا أن يكون القياس لمصلحة المتهم •

وهذا الأصل ، مقرر أيضا في النظم العقابية الأخرى ، كالتفانون الجنائي •

٢٥ مكرر - المحكمة الادارية العليا تجيز القياس تيسيرا للاجراءات — وتحقيقا للمصلحة العامة ما دام في ذلك ضمانة للمتهم :

ونورد فيما يلي أمثلة من أحكام القضاء ، في هذا الشأن :

مثال ذلك ، أن المادة ٢٤ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ باعادة تنظيم النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية ، تنص على أنه عند تعدد المتهمين بارتكاب مخالفة واحدة أو مخالفات مرتبطة بعضها ببعض ، تكون المحكمة المختصة بمحاكمة أعلامهم درجة هي المختصة بمحاكمتهم جميعا •

وعلى هذا ، فإن المشرع لم ينص على حالة ما اذا كانت المخالفة أو المخالفات مرتبطة ارتباطا لا يقبل التجزئة ، وكان بعض المتهمين داخلين في الهيئة وخاضعين لاختصاص المحكمة التأديبية ، وبعضهم أو أحدهم خارج الهيئة أو من العمال ، وبالتالي فلا يدخل أصلا في اختصاص هذه المحكمة •• ولهذا ثار التساؤل ، ماذا يكون الحل بالنسبة لهؤلاء العاملين الذين لا تختص المحكمة التأديبية بمحاكمتهم •• !!

لقد أجابت المحكمة الادارية العليا على ذلك ، حيث قضت بأن المحكمة التأديبية تختص بمحاكمتهم جميعا ، أى حتى بالنسبة للمتهمين الخارجين عن الهيئة أو العمال •

وقالت المحكمة فى أسباب حكمها ان من الأصول المسلمة فى المحاكمات جميعا — جنائية كانت أو تأديبية — أنه اذا تعدد المحاكمون ، فلا مندوحة من تجميعهم لدى المحاكمة أمام جهة واحدة ، وذلك لحكمة ظاهرة توجبها المصلحة العامة • اذ لا يخفى ما فى تعدد المحاكمات أمام جهات مختلفة من احتمال التضارب فى الأحكام أو الجزاءات ، وما فيه من تطويل وتكرار وضياح للوقت فى الاجراءات وغير ذلك مما لا يتفق والصالح العام • ومن أجل ذلك كانت نظرة الشارع دائما متجهة الى توحيد جهة المحاكمة بالنسبة لهم جميعا سواء فى المجال التأديبي أو المجال الجنائي ••• وبناء على هذا الأصل ، ونزولا على الحكمة التى يقوم عليها — وهى حكمة ترتبط بالمصلحة العامة — يجب أن تكون محاكمة الخارجين عن الهيئة والعمال أمام المحكمة التأديبية التى تختص بمحاكمة الموظفين الداخلين فى الهيئة ، وذلك قياسا على ما نصت عليه المادة ٢٥ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ سالف الذكر ، من أنه فى حالة اختلاف المحاكمين فى المستوى الوظيفي ، يكون الاختصاص للجهة التى تختص بمحاكمة أعلاهم درجة • وليس من شك فى أن الموظف الداخلى فى الهيئة ، بوجه عام ، هو فى التدرج الوظيفي أعلى من المستخدم الخارج عن الهيئة أو العامل ، ولذا كانت الضمانات فى محاكمته أمام المحكمة التأديبية أقوى وأوفى من مساءلته بمعرفة الجهة الادارية • وبهذه المثابة يتبع المستخدم خارج الهيئة أو العامل تلك المحكمة التأديبية فى المحاكمة • ولا يضيره ذلك ، بل ان فيه ضمانا يفيد منها تبعا (١) •

(١) ع.١ ٢٨٨ لسنة ٥ فى ١٦/٥/١٩٥٩ (مجموعة ١٠ سنوات)
من ٢١٨٩ ب ٩٤٢ •

— ع.١ ٩٢٣ لسنة ٨ فى ٢/١١/١٩٦٢ (مجموعة ١٠ سنوات)
من ٢١٩١ ب ٩٤٤ •

(م ٥ — الاختصاص التأديبي)

وقد أخذت المحكمة الادارية العليا ، بذات المبادئ ، اذا كان من بين المتهمين — فى مخالفة أو مخالفات مرتبطة ارتباطا لا يقبل التجزئة — موظف مؤقت لا يدخل أصلا فى اختصاص المحكمة التأديبية . فقد قالت المحكمة الادارية العليا باختصاص المحكمة التأديبية بمحاكمة المتهمين جميعا بما فيهم الموظف المؤقت (١) .

٣٦ — قاعدة من يملك الاكثر يملك الاقل :

لا مجال لهذه القاعدة فى القانون العام (٢) الذى يقوم على فكرة أساسية هى تحديد الاختصاصات ، أى اسناد تصرف معين الى شخص معين ، صراحة أو ضمنا .

وتطبيقا لذلك ، فقد قضى بأنه اذا كان المشرع قد أسند الى الرئيس الادارى أن يوقع عقوبة محددة كجزاء على مخالفة معينة — هى فى الحالة المعروضة ، عقوبة الفصل من الخدمة كجزاء للعمل فى الشركات المساهمة — فانه يكون قد حدد له اختصاصه فى هذا الشأن تحديدا خاصا مقيدا لاختصاصه العام فى ردع الجرائم الأخرى . ومن ثم فليس له أن يوقع عقوبة أدنى لأن فى ذلك خروجا من النطاق الخاص الى النطاق العام وهو ما لا يجوز لأن فيه اهدارا للقيود التشريعية ، وبالتالي فانه يقع باطلا (٣) .

٣٧ — هل السلطة الأعلى ، تملك ما تملكه السلطة الأدنى منها ؟؟

بمعنى : هل الوزير — مثلا — يملك أيضا ، دون نص ، الاختصاص المنصوص عليه لوكيل الوزارة أو رئيس المصلحة ؟؟

(١) ا.ج ١٣٢ لسنة ٩ فى ١٩٦٤/٢/٢٢ (مجموعة ١٠ سنوات) ص ٢١٩٢ ب ٩٤٥ .

(٢) ج. فى ١٩٥١/١٠/٢٨ ، ص ٦ ص ٢٥٩ ب ١٨٨ .

(٣) ق. ١٠٢ لسنة ١٩٦٢ فى ١٦ فى ١٩٦٤/١٢/٣٠ (مجموعة الخمس سنوات) ص ٤٥٤ ب ٢٣٢ .

— وراجع ، على العكس من ذلك ، ق. ١٠٢ لسنة ٢٣٦ فى ١٤ و ٧٣٣ لسنة ١٤ فى ١٩٦٦/٥/١٠ (مجموعة الخمس سنوات) ص ٧٤٨ ب ٣٩٤ .

لقد ذهب المحكمة الادارية العليا الى القول بذلك — ولكن في خصوصية معينة ، تتعلق بسلطة الأمر بالتحقيق — حيث ذهب هذه المحكمة الى القول بأن الأحوال التي يختص فيها وكيل الوزارة أو رئيس المصلحة بالأمر بالتحقيق ، لا تمنع سلطة الوزير بالأمر بالتحقيق أيضاً اذا شاء .

وعلت المحكمة الادارية العليا ذلك بالقول بأن في ذلك ضمانات أوفى ، وأن القول بغير ذلك يتنافى مع سلطة الوزير في الاشراف على شئون وزارته ورقابة حسن سير العمل فيها .

فقد نصت هذه المحكمة بأن المادة ٤٦ من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة نظمت طرق الأمر بالتحقيق مع الموظفين على اختلاف درجاتهم ومراكزهم — فجعلت المرد في ذلك الى الوزير ، بالنسبة للموظفين المعيّنين بمرسوم أو من هم من درجة مدير عام ، وذلك لأهمية مراكزهم وخطورتها . وجعلت الأمر بالنسبة لمن دونهم من الموظفين لوكيل الوزارة أو مدير المصلحة بحسب الأحوال ، وليس معنى هذا أن الاختصاص في الحالة الأخيرة معقود لوكيل الوزارة أو لرئيس المصلحة وحدهما بحسب الأحوال دون الوزير ، ذلك أن تلك المادة انما وضعت ضمانات خاصة للموظفين ، هي ألا يصدر الأمر بالتحقيق ممن هم دون الوزير بالنسبة للمعّيّنين بمرسوم أو من هم من درجة مدير عام ، ومن هم دون الوكيل أو رئيس المصلحة بالنسبة لغيرهم . فاذا ما صدر الأمر من الوزير في الحالة الأخيرة ، فإن الضمانات تكون من باب أولى مكفولة لهم . والقول بغير ذلك يؤدي الى غل يد الوزير عن الأمر بالتحقيق مع صغار الموظفين في الوقت الذي جعل القانون له وحده حق الأمر بالتحقيق مع كبارهم ، وهو أمر — فضلا عن أنه يتجافى مع طبائع الأشياء — فانه يتنافى بداهة مع سلطة الوزير في الاشراف

على شئون وزارته ورقابة حسن سير العمل فيها (١) •

ولكن يعاب على هذا المبدأ — الذى تضمنه الحكم — أنه قد
يؤدى الى القول بصفة عامة ، بأن السلطة العليا تملك ما تملكه السلطة
الدنيا ، وبذلك تهدر قواعد الاختصاصات • وهو ما لا يملك التسليم به
سيما اذا كانت الاختصاصات تأديبية ، لأن هذا يجافى الأصول المقررة فى
الاختصاص •

(١) ع.أ ٨٢٩ لسنة ٣ فى ١٤/١٢/١٩٥٧ (مجموعة ١٠ سنوات) ،
ص ٢١١٦ ب ٨٦٠ •

الفصل الثالث

التفويض في الاختصاص التقاضي

٢٨ - تقسيم البحث :

مستناول دراسة هذا الموضوع في ثلاثة مباحث ، على الوجه الآتى :

المبحث الأول : مبادئ أساسية ، في التفويض في الاختصاص •

المبحث الثانى : التفويض في الاختصاص ، نظام استثنائى •

المبحث الثالث : علاقة المفوض ، بالمفوض اليه •

المبحث الرابع : انتهاء التفويض أو انقضاءه •

المبحث الأول

مبادئ أساسية ، في التفويض في الاختصاص

٢٩ - نقاط البحث :

سنبحث في هذا الخصوص عن الأمور التالية :

١ - تعريف الاختصاص •

٢ - التفويض لا يجوز الا بناء على نص يجيزه •

٣ - الأداة التشريعية التى يجوز التفويض بمقتضاها •

٤ - الحكمة من عدم جواز التفويض الا بناء على نص يجيزه •

٥ - شكل التفويض •

٦ - الأصل أن يكون التفويض جزئيا •

٤٠ - التفويض هو أن يعهد صاحب الاختصاص ، بممارسة جانبيه من هذا الاختصاص :

سواء في مسألة معينة ، أو في نوع معين من المسائل - الى شخص آخر (١) .

٤١ - التفويض ، لا يجوز الا اذا نص المشرع على جوازه :

ذلك أن القاعدة التي أخذ بها الفقه والقضاء ، أنه اذا نيط بسلطة من السلطات الادارية ، اختصاص معين بمقتضى المبادئ الدستورية أو القوانين أو اللوائح ، فلا يجوز لها أن تنزل عنه أو تفوض فيه سلطة أو جهة أخرى ، لأن مباشرة الاختصاص عندئذ تكون واجبا قانونيا عليها وليس حقا لها يجوز أن تمهد به لسواها . الا أنه يستثنى من ذلك ، حالة ما اذا كان القانون يتضمن تفويضا في الاختصاص (٢) .

وفي ذات المبدأ ، قالت المحكمة الادارية العليا : « اذا ناطت التشريع بموظف ما اختصاصا معيناً بنص صريح ، فلا يجوز لغيره أن يتصدى لهذا الاختصاص أو أن يحل فيه محل صاحبه الا بناء على حكم القانون ، كصالة أو تفويض » (٣) .

وقالت أيضا : « ان الاختصاص الذى يتحدد بقانون ، لا يجوز النزول عنه أو الانابة فيه الا فى الحدود وعلى الوجه المبين فى القانون - كما لو كان ثمة قانون يرخص فى التفويض » (٤) .

ذلك أن القاعدة العامة فى نطاق القانون الخاص أن من يملك التصرف بنفسه يملك أن يوكل فيه غيره . أما فى نطاق القانون العام فالأمر يختلف .

-
- (١) الدكتور سليمان الطماوى ، القرارات الادارية ، طبعة ١٩٧٦ ص ٣١١ .
(٢) ق.أ. ١٤٤٤ لسنة ٥ فى ١٤/٣/١٩٥٥ ، س ٩ ص ٣٦٧ ب ٣٥٣ .
— ق.أ. ٢٠٦ لسنة ٨ فى ١/٦/١٩٦٦ .
(٣) أ.ع ٢٢٤ و ٤٦٨ لسنة ١٢ فى ١١/١١/١٩٦٧ ، س ١٣ ص ٥٠ ب ١٠ .
— أ.ع ١٣٢٢ لسنة ١٢ فى ٢١/٢/١٩٧٠ ، س ١٥ ص ١٩٧ ب ٣٢ .
(٤) أ.ع ٣٢٠ لسنة ٣ فى ٢٧/٦/١٩٥٩ (مجموعة ١٠ سنوات) ص ٢٢٥ ب ١ .

فإن الموظف لا يملك توكيل غيره في القيام بالأعمال الموكولة اليه ، وما ذلك الا لأزهد الأعمال ليست أعماله الخاصة بل هي أعمال الدولة ، وقد عينت القوانين واللوائح السلطات المختصة بها ونظمت طريقة أدائها • ولذلك فإن الإجابة في القانون الإداري ، لا تجوز الا حيث ينص القانون على ذلك فإذا أجازها القانون ، فلا تكون الا في النطاق المنصوص عليه (١) •

وأخذ بهذه الأصول ، فقد أفتى - في ظل الأوامر العالية ، السابقة على القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة - بأنه لا يجوز لرئيس المصلحة ، ومثله الوزير ، أن يفوض في اختصاصه التأديبي ، لأنه لا يوجد نص في هذه الأوامر العالية أو غيرها يجيز التفويض • وفي هذا يقول قسم الرأي مجتمعاً بمجلس الدولة أنه « بالرجوع الى الأوامر العالية المتعلقة بتأديب الموظفين يتبين أن الأمر العالي الصادر في مارس سنة ١٩٠١ ينص على أن لرؤساء المصالح الحكم بالإنذار وبقطع الماهية مدة لا تجاوز خمسة عشر يوماً ولم يرد في هذا الأمر ولا في غيره ما يجيز التفويض في هذا الاختصاص • ومؤدى ذلك أن رئيس المصلحة هو المختص وحده بتوقيع العقوبات السابق ذكرهما ، فلا يجوز له أن ينزل عن اختصاصه كله أو بعضه أو أن ينيب عنه غيره فيه » (٢) •

٤٢ - الأداة التشريعية التي تجيز التفويض :

يهمنا أن نوضح أنه يلزم في النص الذي يجيز التفويض في الاختصاص ، أن يكون من ذات درجة الأداة التشريعية المنظمة لهذا الاختصاص ، وليس بأداة أدنى منها في مراتب التشريع • فإذا كان الاختصاص منظمًا بقانون أو بقرار جمهوري ، وجب أن يكون النص الذي يجيز التفويض ، في ذات القانون أو القرار حسب الأحوال ، أو في قانون أو قرار لاحق •

(١) ج. رقم ٣٧٦ في ١٩٥١/٦/٧ ، س ٤ و ٥ من ١٥٦ ب ٦٠ •

(٢) ج. رقم ٣٧٦ في ١٩٥١/٦/٧ ، س ٤ و ٥ من ١٥٦ ب ٦٠ •

٤٣ - الحكمة من عدم جواز التفويض ، الا بناء على نص يجيزه :

ان هذه الحكمة تخلص - كما سلف البيان - في أن الأعمال المنوطة بالموظف ، ليست أعماله الخاصة . وانما هي أعمال الدولة ، وقد عينت القوانين واللوائح السلطات المختصة بها ونظمت طريقة أدائها (١) .

كما سبق أن رأينا أن تحديد السلطة التأديبية ، أمر يتعلق بالنظام العام ، لأن فيه تحديدا لجهة مختصة ، وفي ذلك ضمان ضروري للموظفين . ومن ثم فلا يجوز للسلطة المختصة أن تنزل عن اختصاصها ، وأن تتيب سلطة أخرى فيه (٢) الا حيث يجيز القانون ذلك .

٤٤ - شكل التفويض :

١ - يجب أن يكون التفويض ، صراحة . فالتفويض لا يفترض (٣) .

٢ - يلزم أن يكون التفويض كتابة ، ولهذا فقد قضى : « لا يلتفت الى القول بصدر تفويض شفوي من مجلس الوزراء الى وزير المالية في شأن وقف العمل بقواعد مجلس الوزارة ، لأن مثل هذا التفويض لا يكون الا بقرار يصدره مجلس الوزراء بالطرق المعتادة ثم يبلغه الى وزارة المالية (٤) .

-
- (١) ج . رقم ٣٧٦ في ١٩٥١/٦/٧ ، س ٤ و ٥ ص ١٥٦ ب ٦٠ .
(٢) ق. ١٥٢١ لسنة ٢ ، س ٣ ص ٨٢٥ ب ٢٢٦ .
- ق. ١٥٠٤ لسنة ١٠ في ١٩٥٩/٦/٢٤ ، س ١٣ ص ٢٥٩ ب ٢١٥ .
(٣) ٢٨٩٠ لسنة ٨ في ١٩٦٥/٦/٢٧ (مجموعة ١٠ سنوات) ، ص ٢٣٣ ب ٧ .
(٤) ق. ١٩٧١ لسنة ١ في ١٩٤٩/١/٢١ (مجموعة ١٥ سنة) ج ١ ص ٦٨١ ب ٢ .
ومع ذلك فهناك رأى في الفقه يذهب الى انه يجوز ان يكون التفويض شفويا .
وفي هذه الحالة ستكون الصعوبة في الاثبات . د. مصطفى ابو زيد القضاء الاداري ، طبعة ١٩٥٩ ص ٢٧١ .

٤٥ — الأصل ان يكون التفويض في الاختصاص جزئيا :

أى مقصورا على بعض اختصاصات الموظف ، كأن يفوض غيره — حيث يجيز القانون ذلك — في مسألة أو مسائل أو جانب معين من اختصاصه (١) .

فالقاعدة ، أن يقوم الموظف بأداء عمله بنفسه . أما تفويضه غيره في جزء من هذا العمل أو الاختصاص فهو — كما عرفنا — استثناء . والاستثناء لا يتوقع فيه .

المبحث الثانى

التفويض في الاختصاص ، نظام استثنائى

مقتضى ذلك

٤٦ — ان نظام التفويض — في الأحوال التى يجيزها التشريع — هو استثناء من الأصل العام الذى يقضى بأن يمارس الشخص اختصاصه بنفسه .

وبوصفه استثناء ، فانه يخضع لقاعدة التفسير الضيق . ويترتب على ذلك ، النتائج التالية :

١ — وجوب الالتزام بنطاق التفويض وحدوده ، وعدم جواز القياس عليه :

فقد سبق أن أشرنا الى أنه اذا نص المشرع على جواز التفويض فى الاختصاص فيلزم أن يكون هذا التفويض فى النطاق المحدد المنصوص عليه (٢) . ولهذا ، فقد قضى بأن الاقامة لا تجوز الا فى الأحوال التى

(١) ومع ذلك فاذا اجاز المشرع تفويض السلطة بتمامها ، فلا مناص من احترام ارادته : لان المشرع هو الذى يخلق الاختصاص وهو الذى يحدد من له ممارسته فى حدود القواعد الدستورية ، فان فعل ذلك ، لم يكن تفويضا ، وانما تخويل هيئتين ذات الاختصاص الدكتور سليمان الطماوى ، القرارات الادارية ، ص ٣١١ .

(٢) فى هذا المعنى : ج . رقم ٣٧٦ فى ١٩٥١/٦/٧ ، س ٤ و ٥ ص ١٥٦ تب ٦٠ .

خول القانون الانابة فيها • ولا يجوز القياس عليها ، لأنها مقيدة لا يصح الأخذ فيها بطريق القياس ، أو التماثل أو التشابه ، لأن القوانين واللوائح قد عينت السلطات المختصة بمباشرة أعمال الدولة أصالة أو تفويضاً ، ونظمت طرق ادارة هذه الأعمال (١) •

٢ — لا يملك ان يفوض الا من خوله المشرع ذلك :

وفي هذا تقول المحكمة الادارية العليا : « ان أحكام التفويض في الاختصاصات ، ذات طابع استثنائي ، تخضع لقاعدة التفسير الضيق ومبادئ القانون في التفسير : وعلى ذلك فاذا كان قانون التفويض في الاختصاصات قد أعطى الوزراء ووكلاء الوزارات ، سلطات معينة في التفويض بالاختصاصات ، فان هذه السلطات تقتصر على الوزراء ووكلاء الوزارات بوزاراتهم ، دون غيرهم من أعضاء الادارة المركزية أو أعضاء الادارة المحلية المعهود اليهم باختصاصات الوزراء ووكلاء الوزارات : لأن هؤلاء الأعضاء ، وان اصطحبوا في مراكزهم اختصاصات الوزراء ووكلاء الوزارات الا أنه لا يجوز لهم استعمال سلطات التفويض في هذه الاختصاصات بغير نص صريح بذلك • فالاختصاص واجب يتعين على صاحبه أن يمارسه بنفسه وليس حقاً يسوغ له أن يعهد به لسواه (٢) » •

٣ — لا يصح تفويض الا من اجاز التشريع تفويضه :

وتطبيقاً لذلك ، فقد قضى بأن المادة ٨٧ من قانون الادارة المحلية رقم ١٢٤ لسنة ١٩٦٠ — التي أعطت للمحافظ اختصاص الوزير ووكيل الوزارة — قد حددت من يجوز له تفويضه بهذا الاختصاص • فأقصحت بذلك عن النطاق الذي يحق للمحافظ أن يفوض في مداه وبالتالي فلا يجوز له أن يتجاوز هذا النطاق فيفوض غير من ينتهم هذه المادة يائفاً مانعاً •

(١) في هذا المعنى ، ق. ٨٠٦١ لسنة ٨ في ١٩٦٦/٦/١ •

— ق. ٦٠٨٧ لسنة ٨ في ١٩٥٧/٥/٢٠ (مجموعة ١٥ سنة) ج ١

ص ٤٢١ •

(٢) ج. في ١٩٦٤/١/١ ، ص ١٨ ص ١٢٥ ب ٤٩ :•

واذا كان ثمة اعتبارات عملية تقتضى هذا التفويض ، فانه يتعين تعديل التشريع بما يحقق هذا الغرض (١) .

٤ — لا يجوز للمفوض ، ان يفوض :

فالمقرر أن المفوض لا يفوض . ذلك أنه لا يجوز قانونا التفويض فى التفويض .

وبالتالى فان الشخص الذى فوض فى اختصاص معين ، لا يحق له أن يفوض غيره فى هذا الاختصاص . وتطبيقا لذلك ، فقد أفتى بأن القانون رقم ٢٣٦ لسنة ١٩٥٤ قد فوض وزير المالية والاقتصاد فى وضع الأحكام التنظيمية ، وبالتالى فلا يجوز له أن يفوض اللجنة المالية فى هذه السلطة (٢) .

وعلى هذا أيضا رأى الفقه : فتفويض الاختصاصات المفوضة لا يجوز (٣) . ذلك أن التفويض الجائز وفقا للقواعد العامة إنما ينصرف الى الاختصاصات الأصلية التى يستمدها المفوض من القوانين واللوائح مباشرة . أما الاختصاصات التى يستمدها الرئيس الإدارى من سلطة عليا بناء على قواعد التفويض ، فانه لا يجوز له أن يفوض فيها ، بل يتعين عليه أن يمارس الاختصاصات المفوضة اليه بنفسه (٤) .

المبحث الثالث

علاقة المفوض بالمفوض اليه

٤٧ — ان ثمة أموراً هامة ، فى خصوص علاقة المفوض بالمفوض اليه :

وهذه الأمور ، تستوجب البحث والدراسة . ولهذا فسنعرض لها ، على النحو التالى :

(١) ج . فى ١٩٦٤/١/١ ، س ١٨ ص ١٢٣ ب ٤٩ .

(٢) - رقم ٣٧٤ فى ١٩٥٧/٧/١٦ ، س ١١ ص ١٥٨ ب ٩٢ .

(٣) الدكتور مصطفى أبو زيد ، القضاء الإدارى ، طبعة ١٩٥٩

ص ٢٧٢ ب ٢٢٩

(٤) الدكتور سليمان الطماوى ، القرارات الإدارية ، طبعة ١٩٧٦

ص ٣٢١ .

اولا : هل يجوز للمفوض ، ان يمارس ذات الاختصاص الذى فوض فيه غيره !

لقد اختلف فى هذا الشأن على الوجه التالى :

١ — فقد ذهب رأى الى القول : بأن التفويض فى الاختصاصات لا يجب سلطات الأصيل نهائيا • بل للأصيل ممارسة اختصاصه فى الحدود التى تتفق مع سبب التفويض (١) •

أى أن المفوض يحتفظ باختصاص مواز أو مشارك لاختصاص المفوض اليه ، بحيث يكون فى وسع المفوض أن يباشر ذات الاختصاص الذى فوض فيه (٢) • ويعلمون ذلك بأن المفوض اليه انما يباشر عمله تحت مسئولية من فوضه • ولما كانت سلطة الرئيس على المرءوس هى سلطة تفرضها طبيعة التنظيم الادارى ، فهى توجد وتقرر بدون نص وفقا للمبادئ العامة ، وتشمل حقه فى توجيه المرءوس باصدار أوامر وتعليمات يلتزم الأخير باحترامها (٣) •

٢ — **الرأى الآخر الذى تؤيده** : هو أنه يتمتع على المفوض أن يمارس الاختصاص الذى فوض فيه ، ما بقى هذا التفويض قائما • فإذا أراد الأصيل أن يمارس اختصاصاته التى فوض فيها ، فعليه أن يلغى :

اولا : قرار التفويض كليا أو جزئيا ، وأن ينقل هذا القرار الصادر بالالغاء الى علم المفوض اليه • فذلك أدنى الى فاعلية العمل الادارى وأبعد عن التضارب (٤) • فضلا عن أن الرأى الأول من شأنه احداث تضارب فى الاتجاهات بالنسبة لنفس المسألة ••• فان الأمر يدق اذا ما أصدر الموظف الأصيل والموظف المفوض اليه فى نفس اليوم قرارا فى ذات المسألة ؟؟ هل

(١) ج . فى ١٤/٧/١٩٦٥ ، ص ١٩ من ٤٤٢ ب ١٣٣ •

(٢) الدكتور عبد الفتاح حسن ، التاليد ، ص ١٩٢ •

(٣) ج . فى ١٤/٧/١٩٦٥ ، ص ١٩ من ٤٤٢ ب ١٣٣ •

(٤) الدكتور سليمان الطملوى ، القرارات الادارية ، طبعة ١٩٧٦

تنفذ قرار الأصيل أم ماذا ... سيما وأن المسلم أن الأصيل لا يملك اختصاصا أكثر من اختصاص المفوض اليه (١) .

ثانيا : هل للمفوض أن يعدل أو يوقف أو يلغى قرارات المفوض اليه ، الصادرة في حدود التفويض :

لقد اختلف في هذا أيضا ، على الوجه التالي :

الراى الاول : يرى أن من حق المفوض اتخاذ هذه الاجراءات . وبناء على هذا ، يكون من حق الوزير ، بالرغم من تفويضه وكيل الوزارة في نظر أمر من الأمور أن يلغى قرار الوكيل الصادر في هذا الشأن ، لاسيما وأن الوزير هو المسؤول عن توجيه الوزارة والاشراف على العمل الادارى بها . وتلك المسؤولية تستتبع أن يكون له السلطة في التعقيب على القرارات الصادرة من المختصين بالوزارة طالما أن القرار لم يتحصن (٢) .

الراى الثانى : هو أنه متى باشر المفوض اليه ، اختصاصه الذى فوض فيه ، فلا يملك المفوض بعد ذلك التعقيب عليه ، لأن المفوض انيه يصبح بالتفويض صاحب اختصاص أصيل ويستمد سلطاته التى فوض فيها من القانون مباشرة (٣) .

٣ — رايضا : هو أنه يجب أن نميز بين أمرين هامين :

الاول : هو سلطة المفوض على المفوض اليه ، مجردة — أى دون نظر الى السلطة الرئاسية — وبرى أن المفوض بهذه الصفة وحدها ، لا يملك أن يلغى أو يعدل أو يوقف قرارا أصدره المفوض اليه في حدود التفويض ، لأن الأخير انما باشر اختصاصه المقرر له وفقا للقانون .

(١) د. مصطفى ابو زيد فهمى ، القضاء الادارى ، طبعة ١٩٥٩ ، ص ٣٧٢ ب ٣٣٠ .

(٢) ج. ق ١٤/٧/١٩٦٥ من ١٩ ص ٤٤٢ ب ١٣٣ .

(٣) الدكتور عبد الفتاح حسن ، المرجع السابق ، ص ١٩٢ .

اما الامر الثانى : فهو السلطة الرئاسية — فاذا كان المفوض يملك أصلا — وبصرف النظر عن التفويض — هذه السلطة الرئاسية على المفوض اليه بوصفه مرؤوسا له ، فان المفوض يملك — بهذه الصفة — أن يعقب على القرارات الصادرة من مرؤوسه ، سواء صدرت هذه القرارات من الأخير وهو يباشر اختصاصا أصيلا أو اختصاصا مفوضا . فالسلطة الرئاسية تنبسط شاملة هذه القرارات ، فى كلا الحالتين (١) .

الامر الثالث : للمفوض أن يلغى التفويض الصادر منه ، فى أى وقت ، كما له أن يوقف العمل بهذا التفويض أو يعدله (٢) ، فهو أساسا صاحب الاختصاص الأصيل .

المبحث الرابع

انتهاء التفويض ، او إنهائه

٤٨ — لقد سبق أن اشرنا الى ان المفوض ، يملك ان ينهى التفويض فى أى وقت يشاء :

ولكن هل ينتهى التفويض ، بانتهاء خدمة المفوض أو المفوض اليه ؟ وهل يسقط التفويض ، بصدر قانون جديد بدلا من القانون الذى استند اليه التفويض ؟ .. نظرا لأهمية هاتين المسألتين سنتولى الاجابة عليهما فيما يلى :

(١) انظر عكس ذلك ، الدكتور مصطفى أبو زيد ، القضاء الإدارى ، طبعة ١٩٥٩ ، ص ٢٧٣ حيث يرى « أن الموظف الذى أجرى التفويض لا يعد بمثابة الرئيس الإدارى بالنسبة للقرارات الصادرة طبقا للتفويض ، حتى ولو كان الموظف المفوض مرؤوسا له . لأن القرارات الصادرة من هذا المرؤوس طبقا للتفويض انها تعد وكأنها صادرة من الرئيس نفسه ، وبالتالي فان احترام هذه القرارات واجب على الرئيس شخصا » .
اما الدكتور سليمان الطباوى ، فهو من انصار رأينا الوارد بالمتن — انظر كتابه ، القرارات الادارية ، طبعة ١٩٧٦ ص ٣٢٣ .
(٢) ج . فى ١٤/٧/١٩٦٥ ، س ١٩ ، ص ٤٤ ب ١٢٣ .

قولا : هل انتهاء خدمة المفوض ، أو المفوض اليه ، من شأنه انتهاء التفويض ؟ ؟

لقد ذهب رأى الى أن التفويض شخصى ، وينتهى بخروج الموظف الذى صدر عنه . فاستقالة الوزير مثلا تنهى التفويض الذى صدر عنه . وكذلك الحال بالنسبة للموظف الصادر اليه التفويض ، فان خروجه من الخدمة ، يلغى التفويض ، واذا حدث أن عاد نتيجة لتعيين جديد ، فلا بد من تفويض جديد (١) .

ولكننا نرى عكس هذا رأى : فالأصل فى تفويض الاختصاص ، أن يصدر من الشخص بصفته ، كأن يصدر من وزير المالية أو التجارة . فلا يهم شخص المفوض أو اسمه ، وانما العبرة بصفته أى بوصفه وزير المالية أو التجارة .. وبالتالي فان تغيير شخص الوزير ، لاينهى القرارات الصادرة منه ، ومن بينها القرارات بالتفويض (٢) .

وكذلك الشأن بالنسبة للمفوض اليه : فالأصل أيضا ، أن يوجه اليه التفويض بصفته ، كأن يوجه اليه بوصفه وكيل الوزارة أو مدير عام مصلحة كذا وبالتالي فان تغيير هذا الوكيل أو المدير العام ، ليس من شأنه حتما أن ينهى التفويض .. ذلك أن هذا التفويض ، موجه الى شاغل المنصب بصفته ، وليس بشخصه (٣) .

ثانيا : هل صدور قانون جديد ، من شأنه إسقاط التفويض المستند الى القانون الملغى ؟ ؟

الرأى عندى أن التفويض الذى يصدر استنادا الى قانون معين ، لا يسقط بصدر قانون جديد ، ما دامت نصوص هذا القانون الجديد

(١) الدكتور مصطفى أبو زيد ، القضاء الادارى ، طبعة ١٩٥٩ ، ص ٢٧٢ ب ٢٢٧ .

(٢) ومع ذلك ، فان للوزير الجديد ، اذا شاء ومتى شاء ، ان يلغى هذا التفويض .

(٣) ومن هذا الرأى ، الدكتور سليمان الطماوى ، القرارات الادارية ، طبعة ١٩٧٦ ، ص ٣٢٢ .

لا تتعارض مع قرار التفويض الذي صدر استنادا الى القانون الملغى •
وبهذا قضت المحكمة الادارية العليا (١) • وهذا الرأى يتسق والمبدأ الذى
يقضى بضرورة سير المرافق بانتظام واطراد • ذلك أن القول بعكس
ذلك — أى بأن تسقط تلقائيا التفويضات الصادرة استنادا الى القانون
القديم ، لمجرد صدور القانون الجديد ، ولو لم تتعارض معه — من شأنه
تعويق سير العمل ريثما تصدر قرارات جديدة وفقا للقانون الجديد •

الفصل الرابع

الحلول ، والندب ، في الاختصاص

٤٩ - تعريف بالحلول ، والندب :

لقد سبق أن رأينا أن الأصل أنه يجب على الموظف أن يباشر اختصاصه بنفسه .

بيد أن هذا لا ينفي أن الاختصاص انما يتعلق بالوظيفة ذاتها ، لا بشخص الموظف الذي يشغلها . وترتبط على هذا ، فانه اذا طرأ على موظف ما يمنعه من القيام بأعباء وظيفته ، انتقلت هذه الاختصاصات الى موظف آخر ، اما بطريق الندب أو بطريق الحلول .

والندب عمل اداري يقوم بموجبه موظف بعمل موظف آخر ، وذلك بمقتضى قرار يصدر من السلطة المختصة وقفا للقانون ، فلا ينتقل الاختصاص ، الا بموجب هذا القرار .

أما الحلول ، فليس عملا اداريا ، وانما يكون حين تنتقل اختصاصات موظف الى موظف آخر ، بقوة القانون ، عندما يقوم بالموظف الأول أى الأصل مانع يحول دون قيامه بهذه الاختصاصات .

ففى الحلول - على خلاف الحال فى الندب - يعين التشريع ، مقدما ، الموظف الذى يقوم مقام الموظف الأصل عند وجود المانع . فبمجرد تحقيق المانع ، يتم الحلول دون ما حاجة لأى اجراء خاص (١) .

٥٠ - الحلول فى الاختصاص ، لدواعى الضرورة :

رأينا فيما تقدم أن الحلول انما يتم بناء على نص فى التشريع ، يحدد مقدما من يحل محل الموظف الأصل .

(١) ج . رقم ٤٠٢ فى ١٧/١٢/١٩٥١ ، مس ٤ و ٥ ص ١٤٠ ب ٥٢ .

(م ٦ - الاختصاص التأديبي)

ومع هذا ، فانه في حالة الضرورة ، يسوغ طبقا للأصول العامة
— وبغير نص خاص — أن ينحدر مباشرة اختصاص الأصل الى من
يليه (١) .

٥١ — **الحلول في الاختصاص ، لا يكون الا اذا قام مانع للأصل ،
يحول بينه وبين مباشرة اختصاصه :**

فاذا لم يوجد مثل هذه المانع ، فان القرارات الصادرة من غير
الأصل ، تقع باطللة .

وتطبيقا لذلك ، فقد قضت المحكمة الادارية العليا ، بأنه
طبقا للمادة الثانية من القانون رقم ١٠٤ لسنة ١٩٤٩ باختصاصات
مجلس ادارة السكك الحديدية ، توقع الجزاءات على موظفي المصلحة ،
من مدير عام المصلحة . وهذا الاختصاص معقود له دون سواء يباشره
بنفسه . ولا يحل وكيل المدير العام محله الا اذا كان هناك مانع يحول
دون مباشرته له . ومن ثم فاذا كان الثابت أن مدير عام المصلحة لم يكن
في اجازة في اليوم الذي أوقع فيه الجزاء على المدعى ، كما لم يثبت أن
مانعا ما قد حال دون قيام المدير العام بمباشرة هذا الاختصاص حتى يمكن
أن يحل وكيله في مباشرته ، فان هذا القرار ، اذا صدر من غير مختص
بإصداره ، يكون مخالفا للقانون متعينا الغاؤه . الا أنه يجب التنبيه الى
أنه مهما يكن من أمر في موضوع التهمة ذاتها وفي شأن ثبوتها أو عدم
ثبوتها ، وفي نوع العقوبة التي يحق توقيعها ، فان القرار المشار اليه قد
شابه عيب ينبنى عليه بطلانه بسبب عدم اختصاص وكيل المدير العام ،
فيتعين — والحالة هذه — إعادة عرض الموضوع على الرئيس المختص
قانونا لتقرير ما يراه في شأن ما هو منسوب للمدعى من حيث ثبوته أو عدم
ثبوته ، والجزاء الذي يوقع عليه في حالة ما اذا رأى اداته فيما هو منسوب
اليه ليصدر قراره في هذا الشأن (٢) .

(١) أ.ع ١٣٢٢ لسنة ١٢ في ١٩٧٠/٢/٢١ ، س ١٥ ، ص ١٩٧
ب ٣٢ .
(٢) أ.ع ٧٥٣ لسنة ٣ في ١٩٥٩/٥/٩ . س ٤ ص ١٢٢٦ ب ١٠٧ .

٥٢ — مقابلة بين قواعد التفويض ، وقواعد الحلول ، في الاختصاص :

١. — من حيث الاداة التي تجيز التفويض او تقرر الحلول :

قلنا انه يلزم لامكان التفويض في الاختصاص ، أن يوجد نص يجيز اجراء مثل هذا التفويض .

وكذلك الشأن بالنسبة للحلول . فلا حلول بدون نص يقرره وينظمه . ويلزم — سواء في التفويض ، أو الحلول — أن يكون النص الخاص بأى منهما ، من ذات المرتبة التشريعية المنظمة للاختصاص أصلاً ، أو أعلى منها في المرتبة .

٢. — يختلف الحلول عن التفويض في الآتى :

(أ) التفويض ، لا يتم كما عرفنا ، الا بقرار بنقل الاختصاص الى المفوض فيه . أما الحلول ، فانه يتم بقوة القانون ، دون ما حاجة الى قرار أو أى اجراء آخر .

(ب) الأصل في التفويض ، أن يكون جزئياً . أما الحلول فانه يشمل كقاعدة عامة جميع اختصاصات الأصل .

٣. — هل يجب الحلول عن الأصل سلطته اثناء مدة الحلول :

لتلذ اختلف في هذا على النحو الآتى :

(أ) ذهب رأى الى القول بأن الحلول لا يجب سلطات الأصل .
وأن اختصاص الأصل هنا ، يكون اختصاصاً موازياً
لاختصاص الحال (١) .

(١) الدكتور الطماوى ، القرارات الادارية ، طبعة ١٧٦ ، ص ٣٢٦ .
النائر : دار الفكر العربى .

(ب) الرأى الثانى ، وهو الذى تؤيده ، أن الحلول يجب سلطات
الأصيل طالما كان السبب الذى تقرر من أجله الحلول قائما
وذلك حتى تتحدد المسؤولية من حيث التصرفات ، إيجاباً أو
سلباً ، ولينتفى التعارض بين القرارات (١) .

٤ — الأصيل ، لا يعتبر سلطة رئاسية ، بالنسبة للقرارات التى أجزاها
من حل محله أثناء فترة الحلول :

بل يجب عليه أن يحترم هذه القرارات • ولا يجوز له أن يعقب عليها
بوصفها صادرة من دونه ، أو أن يسط عليها الرقابة الرئاسية •

ولكن هذا لا يمنع ، من أنه يملك بالنسبة لهذه القرارات ، ما يملكه
فعلاً فيما يتعلق بالقرارات الصادرة منه أصلاً (٢) •

(١) الدكتور مصطفى أبو زيد فهمى ، القضاء الإدارى ، ص ٢٧٤ ،
ب ٣٣٢ .

(٢) الدكتور الطماوى ، القرارات الإدارية ، لسنة ١٩٧٦ ،
ص ٣٢٧ .

الجزء الثاني

السلطات التأديبية

٥٢ - تقسيم البحث :

سنناول دراسة هذه السلطات التأديبية ، تفصيلا في سبعة أبواب ،
وهي كالآتي :

الباب الأول : أنواع السلطات التأديبية •

الباب الثاني : السلطات التأديبية ، بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة •

الباب الثالث : السلطات التأديبية ، بالنسبة للعاملين في القطاع العام •

الباب الرابع : السلطات التأديبية - الادارية أو الرئاسية - بالنسبة
للعاملين في المحافظات •

الباب الخامس : الاختصاص التأديبي ، والسلطات التأديبية ، بالنسبة
للعاملين الذين تنظم شؤون تأديبهم تشريعات خاصة •

الباب السادس : المحاكم التأديبية •

الباب السابع : المجالس التأديبية •

الباب الأول

أنواع السلطات التأديبية

٥٤ - سنتحدث عن هذه السلطات ، وأنماطها في التشريعات المختلفة .
ثم نثنى بالحديث عنها في تشريعنا المصرى . . . ونوضح ما اذا كانت سلطة التأديب تعتبر فرعاً من السلطة الرئاسية ، أم لا . . . ثم نعرض لوجهة نظر كل من المناوين بتغليب الطابع الادارى فى التأديب ، والمنادين بتغليب الطابع القضائى فيه . . . وأخيراً نتحدث عن مناط توزيع الاختصاص التأديبى بين الجهات الادارية ، والمحاكم التأديبية .

وسنفرد لكل من هذه المسائل ، فصلاً مستقلاً ، على التوالى :

الفصل الأول : أنواع السلطات التأديبية ، فى التشريعات الأخرى .

الفصل الثانى : أنواع السلطات التأديبية ، فى مصر .

الفصل الثالث : ما لا يعتبر سلطة تأديبية .

الفصل الرابع : سلطة التأديب ليست حتماً فرعاً من السلطات الرئاسية .

الفصل الخامس : التأديب . ما بين الطابع الادارى والطابع القضائى .

الفصل السادس : مناط توزيع الاختصاص ، بين الجهة الادارية ، والمحاكم التأديبية ، وتحديد هذا الاختصاص فى بعض الحالات الخاصة .

الفصل الاول

انواع السلطات التأديبية ، في التشريعات المقارنة

ان نظام التأديب ، والسلطات المختصة به تختلف من دولة الى اخرى :

فقد تأخذ احدى الدول بنظام التأديب الادارى أو الرئاسى ، أو بنظام التأديب شبه القضائى ، أو بنظام التأديب القضائى .

ومن الدول ، ما يجمع بين نوعين من هذه الأنظمة . ومن الدول ما يجمع بين هذه الأنظمة الثلاثة .

وستتحدث — في ايجاز — عن كل من هذه الأنظمة فيما يلى :

اولا : نظام التأديب الادارى اوالرئاسى.. والسلطة التأديبية الرئاسية(١) :

يقال ان استخدام السلطة التأديبية ، بواسطة الجهة الرئاسية ، أكثر الطرق اتفاقا مع المنطق .

ويرى أنصار هذا النظام ، أن الرؤساء المختصين في السلم الادارى، هم أقدر الناس على الحكم على ما ارتكبه الموظف ، من حيث تكيفه ، وتقدير خطورته ، وكذلك الجزاء المناسب له .

وقد كان هذا الطريق أو النظام ، هو وحده المستخدم ، في الأصل .

ولقد أدى هذا النظام في أول الأمر ، الى اساءة استعمال السلطة بشكل لا يمكن انكاره ، حيث لم يتمتع الموظفون لمدة طويلة بأى ضمان

(١) دراسة مقارنة في مسائل التنفيذ على اموال الدولة ، والقضاء التأديبى ، ومسئولية السلطة العلية : وهذه الدراسة من ابحاث المعهد الدولى للعلوم الادارية ، ومنشورة في العدد الاول من السنة الثانية من مجلة العلوم الادارية ، ص ٢٤١ وما بعدها .

في الاجراءات •• ولم يستمر الأمر بهذا الشكل في الوقت الحاضر ، حيث لم يعد هناك تعارض بين ممارسة الهيئات الرئاسية للسلطة التأديبية وبين منح الموظف ضمانات فعالة لمنع اساءة استعمال السلطة •

وفي كثير من الأحيان تتحقق هذه الضمانات بواسطة الرقابة القضائية اللاحقة على القرارات التأديبية • ومن بين الدول التي تأخذ بهذا النظام ، الدانمارك ، وأسبانيا ، والولايات المتحدة ، والبرتغال (١) •

ويعتبر من صور هذا النظام ، في نظرنا ، أن تأخذ السلطة التأديبية الرئاسية — قبل توقيعها الجزاء — رأى هيئة أو مجلس ، ولكن لا تلتزم السلطة المذكورة بهذا الرأي (٢) •

ومن التشريعات ما يجعل هذا الرأي ملزما للسلطة الرئاسية وان كان لها حق تعديله لصالح الموظف •

ثانيا : نظم التأديب شبه القضائي :

ويكون بتشكيل مجالس تأديبية ، غالبية أعضائها من رجال الادارة ، مع وجود عنصر قضائي في تشكيلها • وتصدر هذه المجالس قرارات نهائية • وليس مجرد رأى أو مشورة •

وهذه المجالس تعتبر فعلا هيئات شبه قضائية ، أو هيئات ادارية ذات اختصاص قضائي •

ثالثا : النظام القضائي :

ويتميز هذا النظام باقتراب الدعوى التأديبية من الدعوى الجنائية (٣) والأصل في هذا النظام أنه يتطلب فصلا مطلقا بين السلطة الرئاسية — التي

(١) الدراسة المقارنة ، المشار اليها سابقا •

(٢) انظر عكس ذلك ، الدراسة المقارنة المشار اليها ، حيث تعتبر هذه الصورة ، داخلة في نظم التأديب شبه القضائي •

(٣) الدراسة المقارنة السابق الاشارة اليها •

تضع الدعوى التأديبية وتتابعها — وبين الهيئة القضائية التي تختص بنظر الدعوى ، وتقدير الخطأ المنسوب الى الموظف ، وتوقيع الجزاء الذى تراه متناسبا مع الوقائع الثابتة • والحكم الذى تصدره الهيئة المذكورة ، يكون ملزما للجهة الادارية •

ووجود مثل هذا النظام يتطلب بالضرورة وجود اجراءات تأديبية محددة ، توفر للموظفين أقصى ما يمكن من ضمانات الجياد والطمأنينة فى متابعة الدعوى التأديبية • ويقوم هذا النظام أيضا على تخصص قضائى ، تخرج بناء عليه الدعاوى التأديبية من اختصاص المحاكم الادارية والعادية •

ويوجد مثل هذا النظام فى ألمانيا الاتحادية ، والنمسا ، ويوغوسلافيا ، ومصر •

الفصل الثاني

السلطات التأديبية في مصر وتطور هذه السلطات

٥٦ - تقسيم البحث :

- تبينا لهذا الموضوع ، سنقسم الحديث عنه ، على النحو الآتى :
- أولا :** السلطات التأديبية ، في ظل الأوامر العالية ، أى قبل العمل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة •
- ثانيا :** السلطات التأديبية ، في ظل القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ سالف الذكر ، وقبل العمل بالقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ باعادة تنظيم النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية •
- ثالثا :** السلطات التأديبية ، وفقا للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، وبعد العمل بالقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ باعادة تنظيم النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية •
- رابعا :** السلطات التأديبية ، في ظل العمل بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة •
- خامسا :** السلطات التأديبية ، في ظل العمل بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة ثم في ظل القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بالنظام الحالى لهؤلاء العاملين •
- أولا : في ظل الاوامر العالية (١) :**
- (١) كانت السلطات التأديبية ، هى :
- ١ - السلطات التأديبية الرئاسية •

(١) أى السابقة على القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة •

٢ — المجالس التأديبية •

ثانيا : السلطات التأديبية في ظل العمل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١
بمنظّم موظفي الدولة — وقبل العمل بالقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ بإعادة
تنظيم النيابة الإدارية أو المحاكمات التأديبية :

لقد كانت السلطات التأديبية في ظل هذا القانون هي :

١ — السلطة الرئاسية •

٢ — مجالس التأديب •

وكانت هذه السلطات تختص بمساءلة الموظفين عما يقع منهم
من مخالفات سواء مالية أو إدارية •

ثم صدر المرسوم بقانون رقم ١٣٢ لسنة ١٩٥٢ بإنشاء مجلس تأديبي
لمحاكمة الموظفين المسؤولين عن المخالفات المالية • وبذلك أصبحت
الجهات الإدارية ، وفقا لهذا التشريع ، غير مختصة بالتأديب عن المخالفات
المالية •

ثم ألغى المرسوم بقانون رقم ١٣٢ لسنة ١٩٥٢ المشار اليه ، بالقانون
رقم ٧٣ لسنة ١٩٧٥ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١
سالف الذكر • وعاد للسلطات التأديبية — سواء كانت جهة رئاسية أو
مجالس تأديب — بالجهات الإدارية اختصاصها الكامل بالتأديب ، يستوى
في هذا أن تكون المساءلة عن مخالفة إدارية أو مالية •

وسنعود الى تفصيل ذلك ، في موضعه •

ثالثا : السلطات التأديبية ، وفقا للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ،
بعد العمل بالقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ بإعادة تنظيم النيابة الإدارية
والمحاكمات التأديبية :

لقد رأينا أن السلطات التأديبية ، طبقا للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ،
هي السلطة التأديبية الرئاسية ، ومجالس التأديب •

وقد ظل الحال كذلك ، الى أن صدر القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ :
المشار اليه ، باعادة تنظيم النيابة الادارية وبانشاء المحاكم التأديبية ، بدلا
من المجالس التأديبية التي ألغيت بمقتضى هذا القانون .

ونصت المادة ٤٩ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ آتف بالذكر
على أن « يلغى القانون رقم ٤٨٠ لسنة ١٩٥٤ . بانشاء النيابة الادارية ،
ويلغى كل حكم يخالف الأحكام المتقدمة » . ونصت المادة ٤٧ على أن
« جميع الدعاوى التأديبية المنظورة أمام مجالس التأديب ، والتي أصبحت
بمقتضى أحكام هذا القانون من اختصاص المحاكم التأديبية ، تعال بالحالة
التي هي عليها الى المحكمة التأديبية المختصة » .

ويهنا أن يبرز أمرين لأهميتهما ، وهما :

١ — أن القانون المذكور ، لم ينتقص من اختصاص السلطة التأديبية
الرئاسية المقرر لها طبقا للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المشار اليه . فنصت
المادة الثالثة من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ على عدم اخلاله بحق
الجهة الادارية فى الرقابة وفحص الشكاوى والتحقيق .

كما نصت المادة ١٢ من هذا القانون على أنه « اذا رأت النيابة
الادارية حفظ الأوراق أو أن المخالفة لا تستوجب توقيع جزاء أشد من
الخصم من المرتب مدة لا تتجاوز ١٥ يوما ، تحيل أوراق التحقيق الى الوزير
أو من يندبه من وكلاء الوزارة أو الرئيس المختص » .

هذا فى حالة ما اذا قامت النيابة الادارية بالتحقيق . وقد عرفنا أن
الجهة الادارية لا تلتزم برأى النيابة فى هذا الخصوص . فللادارة أن
تحفظ التحقيق ولو اقترحت النيابة المذكورة ، مجازاة العامل . وللادارة
أن تعاقب العامل ، ولو اقترحت النيابة حفظ الأوراق ، كما يجوز للادارة
عند احالة الأوراق اليها من النيابة الادارية باقتراح الحفظ أو توقيع
جزاء — أن تعيد الأوراق الى النيابة المذكورة لتقيم الدعوى التأديبية
على العامل .

أما اذا تولت الجهة الادارية ، التحقيق ، فهي ترخص في التصرف فيه ، بالحفظ ، أو بالمساءلة أى بتوقيع جزاء ، أو بالاحالة الى المحاكمات التأديبية .

٢ — ان القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ قد نص في مادته ٤٦ على أن احكامه لا تسرى على الموظفين الذين ينظم التحقيق معهم وتاديبهم قوانين خاصة .

ومن ثم فان مجالس التأديب ، أو هيئات التأديب ، الخاصة بهؤلاء الموظفين لم تلغ بمقتضى هذا القانون . بل انها لازالت قائمة طبقا للقوانين الخاصة بتأديب هؤلاء الموظفين .

مثال ذلك ، مجالس التأديب الخاصة بهيئات التدريس بالجامعات ، أو هيئة الشرطة ، أو أعضاء السلكين الدبلوماسى والقنصلى .

وبذلك ، فان السلطات التأديبية ، فى ظل العمل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، والقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ ، هي :

١ — السلطة الرئاسية .

٢ — المحاكم التأديبية .

٣ — مجالس التأديب بالنسبة للطوائف التى تنظم شئون تأديبيهم تشريعات خاصة ، وذلك على النحو السالف ايضاحه .

رابعا : السلطات التأديبية فى ظل العمل بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة :

١ — السلطة الادارية الرئاسية .

٢ — المحاكم التأديبية .

٣ — المجالس التأديبية ، وذلك بالنسبة للعاملين الذين تنظم شئون تأديبيهم تشريعات خاصة ، وذلك عملا بالمادة الأولى من مواد اصدار

القانون المذكور (١) ، والمادة ٤٦ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ .
بإعادة تنظيم النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية (٢) .

خامسا : السلطات التأديبية ، في ظل القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ .
ينظم العاملين المدنيين بالدولة ثم في ظل القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بالنظام
الحالي لهؤلاء العاملين :

يبين من استظهار مواد هذين القانونين (٣) ، وكذلك المادة ٤٦ من
القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ بإعادة تنظيم النيابة الادارية والمحاكمات
التأديبية (٤) أن السلطات التأديبية في ظل كل من القانونين سالتى الذكر ،
هى ذات السلطات التى كانت قائمة في ظل القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ .
وهى :

١ - السلطات الرئاسية .

٢ - المحاكم التأديبية .

٣ - المجالس التأديبية ، وذلك بالنسبة للعاملين الذين تنظم شئون
تأديبهم تشريعات خاصة .

وذلك على تفصيل سنوضحه لدى الحديث عن اختصاص كل من
هذه السلطات .

(١) تنص هذه المادة ، على أن لا تسرى أحكام هذا القانون على
الوظائف التى تنظمها قوانين خاصة ، فيما نصت عليه هذه القوانين .

(٢) تنص المادة ٤٦ من القانون المنشار اليه على أن : « لا تسرى
أحكام هذا القانون ، على الموظفين الذين ينظم التحقيق معهم وتأديبهم
قوانين خاصة » .

(٣) سببا المادة ٥٨ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ والمادة
الأولى من مواد إصداره ، والتى تحدد نطاق سريانه . وكذلك المادة ٨٢
من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، والمادة الأولى من مواد إصداره
والتي ترسم مجال تطبيقه .

(٤) سبق إيراد نص المادة ٤٦ المشار إليها .

٥٧ — صفوة القول ، فيما يتعلق بأنواع السلطات التأديبية :

أولا : في ظل العمل بالأوامر المالية ، وكذلك في ظل العمل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة وقبل العمل بالقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ بإعادة تنظيم النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية ٥٥٥ وهي :

١ — السلطة التأديبية الرئاسية أو الإدارية •

٢ — مجالس التأديب • أو السلطة التأديبية شبه القضائية •

ثانيا : النظام الحالي للسلطات التأديبية :

هي ذات السلطات التأديبية ، منذ العمل بالقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ بإعادة تنظيم النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية — وفي ظل العمل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة ، ثم القوانين ٤٦ لسنة ١٩٦٤ و ٥٨ لسنة ١٩٧١ و ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظم العاملين المدنيين بالدولة — وهذه السلطات ، كما سلف البيان هي :

١ — السلطات التأديبية الرئاسية أو الإدارية •

٢ — المحاكم التأديبية •

٣ — مجالس التأديب ، بالنسبة للعاملين الذين تنظم شئون تأديبهم تشريعات خاصة على ما سلف بيانه •

الفصل الثالث

ملا يعتبر سلطات تأديبية

٥٨ - مجلس الوزراء ليس سلطة تأديبية :

ذلك أن القانون لم يخول مجلس الوزراء ، أية سلطة بالنسبة إلى المسائل التأديبية .

فلا هو يملك توقيع أية عقوبة تأديبية مما نصت عليها القوانين . كما أنه لا يملك التعقيب على هذه العقوبات التي توقعها جهات الاختصاص .

واعتباره مهينا على مصالح الدولة ، لا يمنحه اختصاصا في مسائل عين القانون - على وجه الدقة والتحديد - السلطات المختصة بها ، ولم يذكره بين السلطات . والمقرر أنه لا اختصاص الا بنص (١) .

٥٩ - رئيس مجلس الوزراء ، ليس سلطة تأديبية ، بالنسبة للعاملين في الوزارات والمصالح المختلفة :

فرائسته للوزراء ، أو لمجلس الوزراء ، وإشرافه على العمل في أجهزة الدولة ، لا يخوله سلطة التأديب لأن المشرع حدد الاختصاص بذلك ، دون أن يجعل لرئيس الوزراء سلطة التأديب ابتداء أو تعقيا بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة أو القطاع العام أو غيرهم .

٦٠ - النيابة الإدارية ، ليست من السلطات التأديبية :

ذلك أنه يبين من استظهار المواد من ٧ الى ١٧ من قانون النيابة الإدارية رقم ١١٧ رقم ١٩٥٨ وهي متعلقة بمباشرة التحقيق والتصرف فيه .

(١) ج . ٠ برقم ٦٠٥ في ١٧/٦/١٩٥١ ، س ٦ من ٢٥٩ ب ٨٨ .
(م ٧ - الاختصاص التأديبي)

ان النيابة الادارية لا تعتبر طبقا لهذا القانون من السلطات التأديبية، كما أنها لا تعتبر كذلك وفقا لأي قانون آخر • ولم يخصها الشارع بأي نوع من التأديب متولاه • وحتى الوقف عن العمل كاجراء احتياطي ، لا يدخل في اختصاصها وانما تملك فحسب اقتراح ذلك ، ويصدر قرار الوقف بقرار من الجهة الادارية المختصة (١) •

٦١ — الرقابة الادارية ، ليست سلطة تأديب :

فقد كانت — طبقا للقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ — جزءا من النيابة الادارية • ثم فصلت عن النيابة المذكورة ، واصبحت هيئة مستقلة تتبع رئيس مجلس الوزراء طبقا للقانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٦٤ •

ويبين من استقراء نصوص هذا القانون ، وتبيان الاختصاصات التي خولها الرقابة الادارية ، أن مهمتها أساسا هي البحث والتحري عن المخالفات الادارية والمالية والجرائم الجنائية التي تقع من الموظفين أثناء مباشرتهم لواجبات وظائفهم ، وكشف هذه المخالفات والجرائم وضبطها أو منع وقوعها •

وقد نصت المادة ٦ من القانون المذكور ، أنه يجوز للرقابة الادارية طلب وقف الموظف عن أعمال وظيفته أو ابعاده مؤقتا عنها اذا اقتضت المصلحة العامة ذلك • ويصدر قرار الايقاف المؤقت من رئيس مجلس الوزراء •

كما نصت المادة الثامنة من هذا القانون ، على أنه : « اذا أسفرت التحريات أو المراقبة عن أمور تستوجب التحقيق ، أحيلت الأوراق الى النيابة الادارية أو النيابة العامة حسب الأحوال ، بإذن من رئيس الرقابة الادارية أو من نائبيه ... » •

(١) ق ١٠ لسنة ١٩٥٢ في ١٧ / ٤ / ١٩٦٣ ، مجموعة الخمس سنوات من ١٨٧ ب ٩٦ •

ومن هذا يتضح أن الرقابة الادارية ، لا تملك أية سلطة تأديبية • بل انها لا تملك حتى مجرد الوقف الاحتياطي عن العمل • كما أنها لا تختص بإجراء التحقيق بالمنعنى الفنى للتحقيق ، وانما تختص بإجراء التحريات والمراقبة • واذا أسفرت هذه أو تلك عن أمور تقتضى التحقيق ، أحانت الأوراق الى جهة الاختصاص بالتحقيق حسب الأحوال ••• أى الى النيابة الادارية أو النيابة العامة ، أو الجهة الادارية التى يتبعها العامل •

ومن ثم فإن الرقابة الادارية ، لا تعتبر من سلطات التأديب •

٢- الفناء هيئة الرقابة الادارية ، ثم اعادتها :

لقد صدر قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٧ لسنة ١٩٨٠ بالفناء هذه الهيئة • ثم تقرر بعد ذلك اعادتها ، وصدر قرار رئيس الجمهورية رقم ١٧٨ لسنة ١٩٨٢ بتعيين رئيس لها •

٦٢ - الجهاز المركزى للمحاسبات ، ليس سلطة تأديب :

فهو ليس سلطة تأديب ، بالنسبة للعاملين فى أجهزة الدولة •• بمعنى أنه لا يختص بتوقيع أية عقوبة تأديبية على أى من هؤلاء العاملين بالوزارات أو المصالح أو غيرها ، أو العاملين بالقطاع العام •

وانما هو يختص بالاعتراض على القرارات الصادرة بالتصرف فى التحقيقات المتعلقة بالمخالفات المالية ، دون المخالفات الادارية • وله اذا لم يوافق على القرار الصادر بالتصرف ، أن يعيد الأوراق الى الجهة المختصة موضحا ملاحظاته واقتراحاته • كما يجوز له ، فى هذه الحالة ، بدلا من اعادة الأوراق أن يقرر إحالة العامل الى المحاكمة التأديبية ويرسل الأوراق الى النيابة الادارية لتقيم الدعوى التأديبية ، وفى هذه الحالة ملتزم النيابة المذكورة باقامة الدعوى أمام المحكمة التأديبية المختصة •

الفصل الرابع

سلطة التأديب ، ليست حتما

فرعا من السلطة الرئاسية

٦٣ - لقد ذهب البعض الى القول بأن سلطة التأديب فرع من السلطة الرئاسية :

وهذا القول ، يمكن أن يكون صحيحا ، في النظام التأديبي الذي يقوم على أساس السلطة التأديبية الرئاسية وحدها ، دون غيرها من النظم .

أما حيث يأخذ التشريع بنظم أخرى ، غير النظام الرئاسي في التأديب شبه القضائي ، أو نظام التأديب القضائي ، فلا يصح القول على إطلاقه بأن التأديب فرع من السلطة الرئاسية .

وبالتالي فلا يصح هذا القول ، فيما يتعلق بتشريعاتنا التأديبية : ذلك أنها لا تأخذ بالنظام الرئاسي فحسب . وإنما تأخذ بأنظمة التأديب الثلاثة على الوجه السالف إيضاحه .

ومن الجانب الآخر ، فليس كل سلطة تأديبية ، سلطة رئاسية للعامل : فالمحاكم التأديبية ، هي سلطة تأديبية ، ولكنها ليست سلطة رئاسية بالنسبة للعاملين الذين يقدمون للمحاكمة أمامها .

الفصل الخامس

التأديب .. ما بين الطابع الإداري ، والطابع القضائي

٦٤ - الخلاف في الفقه ، حول هذا الموضوع :

ان بعض الفقه ينادى بتغليب الطابع الإداري في التأديب . كما
ينادى فريق آخر بتغليب الطابع القضائي .

وسنعرض ، لأسانيد الفريق الأول ، ثم لرد الفريق الثاني عليها .
ونبسط بعد ذلك ، رأينا في هذا الخصوص .

٦٥ - اهم حجج المخالفين بتغليب الطابع الإداري في التأديب :

١ - ان الرئيس الإداري ، مسئول عن حسن سير العمل في المرفق
المنوط به ادارته . وحيث تكون المسؤولية ، يجب أن تكون السلطة ،
والا استحال على الرئيس الإداري القيام بمهمته .

٢ - ان اسباب وصف المخالفة ، على الفعل ، ثم تقدير الجزاء الملائم
لكل مخالفة ، أمر لا يخضع دائما لاعتبارات قانونية مجردة . بل يتم في
ضوء الكثير من الاعتبارات العملية . كما يتوقف على طبيعة المرفق الذي
ينتمي اليه العامل . وقد لا يتحقق للقضاء معرفة هذه الاعتبارات .

٣ - ان قصر سلطة الرئيس الإداري ، على مجرد الاتهام ، وإحالة
العامل إلى المحاكمة التأديبية ، يهز هيبة الرئيس الإداري اذا ما برىء
المعامل .

٤ - ان اجراءات التأديب ، تتأخر اذا جعل التأديب في غير يد
الإدارة وبالتالي تفقد العقوبة فاعليتها وأثرها المطلوب في الردع
والاصلاح .

٥ — ان الهدف من التأديب ، ليس مجرد العقاب فحسب • بل انه يرمى أساسا الى تمكين المرفق من أداء رسالته • وقيام الادارة بالتأديب • يجعلها تحيط بالظروف التي أدت الى ارتكاب الخطأ أو سهلت ارتكابه • وليتسنى لها سد الثغرات ومعالجة الميوب في نظام الادارة •

٦٦ — الرد على حجج المنادين بالطابع الإدارى فى التأديب :

١ — ان الطابع القضائى فى التأديب ، أو نظام المحاكم التأديبية • من شأنه أن يتيح للعامل المتهم ضمانات أكبر ، ويجعله أكثر اطمئنا ، نظرا لحيدة القضاء وعدم تأثرهم بدوافع شخصية أو ذاتية قد تخالط بعض الرؤساء الإداريين فى استعمالهم لسلطة التأديب •

٢ — كون الرئيس الإدارى مسئولا عن حسن سير المرفق ، لا يعطيه رخصة كاملة شاملة فى أن يكون مناط التأديب كله فى يده — فرجال الأمن ، مثلا ، مسئولون عنه ، ومع ذلك لم يقل أحد بوجود أن يكونوا هم القضاة الذين ينزلون العقاب بالمتهم •

٣ — ان القضاء التأديبى ، قضاء متخصص — ويجب أن يكون كذلك — وبالتالي فانه ، فضلا عن احاطته الكاملة بالأصول القانونية الواجبة الاتباع ، فانه أيضا يحيط بالاعتبارات العملية التى تقوم عليها الادارة ، وما يجب أن يكون عليه أداء العمل الوظيفى ، وأسس الادارة العامة ومبادئها ونظامها •

ومن ثم تسقط حجة القائلين بأن القضاء ، لا يلم بهذه الاعتبارات العملية • وفضلا عن هذا ، فان انشاء المحاكم التأديبية ، لم يسلب الرؤساء الإداريين سلطاتهم فى التأديب • بل ان الولاية التأديبية ، موزعة بينها وبين تلك المحاكم ، على النحو الذى قدره المشرع ، فأعطى هؤلاء الرؤساء جانبا من هذه الولاية ، ليضمن للادارة فاعليتها ، وجعل الجانب الآخر للمحاكم التأديبية — وهو الجانب الخاص بالجرائم التأديبية التى

تستوجب توقيع عقوبات جسيمة على العامل — والحكمة من جعل الاختصاص لتلك المحاكم ، في هذا النوع من الجرائم ، هي توفير الضمان والاطمئنان للعامل ، ليتلقى العقوبة — وان كانت جسيمة — بنفس أكثر اطمئنانا مما لو صدرت من الرئيس الادارى •

٤ — القول بأن اجراءات التأديب القضائي تتأخر ... مردود عليه ، بأن هذا التأخير قد يكون مرده دقة التحقيق الادارى أو عدم استكمال المستندات الواجب ضمها ، أو تراخى الادارة في ضمها •

وأخذا بدواعي السرعة ، في هذا الشأن ، فقد حرص المشرع ، في كل التشريعات الخاصة بهذه المحاكم ، على أن تفصل في الدعاوى على وجه السرعة • فقد نص على ذلك في المادة ٢١ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ باعادة تنظيم النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية ، كما نص عليه أيضا في المادة ٣٥ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ بشأن مجلس الدولة •

٥ — ان المحكمة التأديبية ، لا تقوم على تأديب العاملين في مرفق معين أو مصلحة معينة كما هو الحال بالنسبة للرئيس الادارى • وانما تختص بتأديب العاملين في عدة وزارات وما يتبعها أو يخضع لاشرفها من مصالح وهيئات متعددة •

ومن ثم فان المحكمة التأديبية ، تكون أكثر قدرة على ضبط الميزان لتقدير العقوبة ، بما يحقق أكبر قسط من العدل ، والمساواة بين ذوى الظروف المتماثلة ، ولو اختلفت الوزارات أو المصالح أو الهيئات التى يتبعونها •

ولا مراء في أن الرؤساء الاداريين في هذه الجهات المختلفة ، سيختلفون في التقدير لو نيط بهم التأديب في مثل هذه الجرائم ، وبالتالي تتفاوت العقوبات التى يوقعونها ، مع تماثل الجرائم ، الأمر الذى يجاقى

مبادئ المساواة عند التساوى في الظروف • وبالتالي فإن نظام المحاكم التأديبية ، هو أدنى الى تحقيق هذه المبادئ للواجبة الاتباع •

كما أن المحاكم التأديبية بحكم مهمتها واحاطتها بمقتضى هذه المهمة ، وبأصول الادارة ومبادئها ومقتضياتها •• وما يعرض عليها من قضايا تتناول في كثير منها أوجها من النقص أو العيب في نظام الادارة في الوزارات والمصالح الداخلة في اختصاصها ، فانها تحيط بأسباب النقص هذه ، وكثيرا ما تضمن أحكامها التوصيات اللازمة لتلافي النقص والعيوب ، ومد الثغرات ، في الجهاز الادارى •

٦٧ — رأينا الفاصل :

نحن نرى أنه يلزم أن تأخذ في مجال التأديب ، بكلا النظامين • أى بنظام التأديب الادارى ، وكذلك بنظام التأديب القضائى • فلكل من هذين النظامين ، خصائصه التى تتطلب وجوده •

كما نرى الأخذ — الى جانب هذين النظامين — بنظام مجالس التأديب ، أى نظام التأديب شبه القضائى • وذلك بالنسبة لمن تنظم شئون تأديبهم ، تشريعات خاصة • وذلك لأن ثمة اعتبارات بالنسبة لبعض الطوائف — كأعضاء هيئات التدريس بالجامعات ، وأعضاء السلكين السياسى والقنصلى ، والهيئات القضائية — هذه الاعتبارات تستوجب أن يكون تأديب أعضائها ، داخل أسرهم ، طبقا لتقاليدها ونواميسها •

وهو ما تأخذ به تشريعاتنا الحالية فعلا • اذ أنها تأخذ بهذه النظم الثلاثة •

الفصل السادس

**مناطق توزيع الاختصاص التأديبي بين الجهة الادارية ،
والمحاكم التأديبية .. وبيان هذا الاختصاص في حالات خاصة**

٦٨ - سنتحدث في هذا المقام ، عن الأصل العام في توزيع الاختصاص التأديبي بين هاتين الجهتين ... ثم نحدد هذا الاختصاص ، في بعض الحالات الخاصة وذلك على النحو التالي :

٦٩ - الأصل العام في توزيع الاختصاص التأديبي بين المحاكم التأديبية والجهات الادارية :

ان المشرع قد عمد - بصفة عامة - الى توزيع الاختصاص التأديبي بين الجهات الادارية والمحاكم التأديبية ، بناء على أساسين جوهريين هما :

- ١ - مستوى العامل الوظيفي ، أى فئته ودرجته .
- ٢ - نوعية الجزاء التأديبي ، ومدى جسامته (١) .

٧٠ - تحديد الاختصاص التأديبي ، في بعض الحالات :

ان ما أسلفناه ، يمثل القاعدة العامة في توزيع الاختصاص التأديبي ، بين الجهات الادارية والمحاكم التأديبية .

يبد أن هنالك بعض الحالات ، وهنا أن نوضح وجه الاختصاص التأديبي في شأنها ، لأهميتها أو لما أثارته من خلاف أو تساؤلات .. وأبرز هذه الحالات هي :

(١) وفضلا عن هذا ، فقد يكون لصفة العامل اعتبار في تحديد الجهة المختصة بتأديبه ، كما هو الحال بالنسبة لرئيس وأعضاء مجالس الادارة المعيّنين والمنتخبين ، وكذلك أعضاء مجلس ادارة التشكيلات النقابية ، في القطاع العام ، حيث توجد جزاءات تأديبية لا يجوز توقيعها عليهم الا بمعرفة المحكمة التأديبية في حين أن الجهة الادارية كان يجوز لها توقيع هذه الجزاءات لولا تمتعهم بالصفة سالفة الذكر .

١ — حالة انتهاء خدمة العامل .

٢ — حالة الفصل كأثر لحكم جنائي .

٣ — حالة الفصل ، كجزاء للعمل في شركة مساهمة .

٧١ — ما هي الجهة المختصة بمساءلة العامل الذي انتهت خدمته ؟؟
هل تلك الجهة الإدارية ذلك ... أم ينمقد الاختصاص للمحكم التأديبية
وحدها . . ؟ ؟

ان هذا يقتضى بداءة ... تبيان ما اذا كان يجوز تأديب العامل
بعد تركه الخدمة ؟؟

وان كان جائزا .. فما هي الجهة التى تختص بتأديبه .. ؟؟

وستولى عرض ذلك على النحو التالى :

٧٢ — هل تجوز المساطة التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة ، بعد
انتهاء خدمتهم .. ؟ ؟

لقد تطورت التشريعات الخاصة بهذا الموضوع ، على الوجه التالى:

ولا : فى ظل العمل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى
الدولة :

١ — لم يكن هذا القانون لدى بدء العمل به ، ينص على ذلك .
وكان الرأى الصحيح ، أنه لا تجوز ملاحقة الموظف بالمساءلة التأديبية —
أو الاستمرار فيها — بعد انتهاء خدمته . بل تنقضى الدعوى التأديبية ،
ان كانت قد أقيمت عليه بمجرد انتهاء خدمته . وذلك لأن مناط الولاية
التأديبية هو وجود رابطة الوظيفة . فاذا انتهت هذه الرابطة ، انصهرت
تبعا لها الولاية التأديبية (١) .

(١) راجع فى مناط الولاية التأديبية ، كتابنا « المسئولية التأديبية
والجنائية »

٢ - صدر المرسوم بقانون رقم ١٣٢ لسنة ١٩٥٢ بإنشاء مجلس تأديبي لمحاكمة الموظفين المسؤولين عن المخالفات التأديبية . وقد نص في المادة ٢٠ على أن « تسقط الدعوى التأديبية بمضى خمس سنوات من تاريخ وقوع المخالفة » . كما نص في المادة ٢١ على أنه يجوز اقامة الدعوى التأديبية على الموظف الذي يكون قد ترك الخدمة لأي سبب كان ، وتوقع عليه إحدى العقوبات التأديبية المنصوص عليها في هذه المادة .
وطبقا لذلك ، فإنه كان يجوز اقامة الدعوى التأديبية على الموظف الذي ترك الخدمة ما دامت المخالفة لم تسقط بمضى خمس سنوات .
والمقصود بالمخالفة في هذا الخصوص ، هو المخالفة المالية ...
لأن المرسوم بقانون سالف الذكر خاص بهذه المخالفات .

أما المخالفات الادارية ، فقد ظلت على حالها السابق ايضاحه ، ما دام لم يوجد نص خاص يجيز مساءلة الموظف عنها تأديبيا بعد انقضاء خدمته .

٣ - ثم صدر القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة ، وقد نص هذا القانون على إلغاء المرسوم بقانون رقم ١٣٢ لسنة ١٩٥٢ سالف البيان .
كما نص على أن الدعوى التأديبية لا تسقط طوال مدة وجود الموظف بالخدمة ، وتسقط بمضى خمس سنوات من تاريخ تركه الخدمة لأي سبب . كما نص على أنه يجوز اقامة الدعوى التأديبية عن المخالفات المالية والادارية على الموظف الذي ترك الخدمة . ويحكم عليه بأحدى العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون بالنسبة لمن ترك الخدمة .

ومن هذا يبين أنه طبقا لهذا القانون ، تجوز اقامة الدعوى التأديبية عن المخالفات سواء كانت مالية أو ادارية ، على الموظف الذي انتهت خدمته ، وذلك خلال مدة خمس سنوات من انتهاء الخدمة .

ثانيا : في ظل العمل بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة :

لقد فرق هذا القانون بين المخالفة الادارية ، والمخالفة المالية ، طبقا لمادته ٦٧ ، وذلك على النحو التالي :

١ - تجوز اقامة الدعوى التأديبية ، بالنسبة للمخالفات الادارية ، والمخالفات المالية التي لا يترتب عليها ضياع حق مالى للخزانة العامة ، ولو كان الموظف قد ترك الخدمة لأى سبب . ولكن يشترط أن يكون التحقيق قد بدىء فيه قبل انتهاء خدمة العامل ، والا فلا تجوز اقامة الدعوى عليه .

٢ - بالنسبة للمخالفات المالية - التي يترتب عليها ضياع حق للخزانة العامة - يجوز اقامة الدعوى التأديبية ، ولو لم يكن قد بدىء فى التحقيق قبل انتهاء خدمة العامل ، وذلك لمدة خمس سنوات من تاريخ انتهائها .

وتوقع احدى العقوبات التأديبية التى نص عليها هذا القانون بالنسبة لمن ترك الخدمة .

ثالثا : القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة :

لقد استصحب - وفقا لمادته ٦٤ - ذات المبادئ السابقة التى نص عليها القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، بالنسبة لجواز اقامة الدعوى التأديبية على العامل الذى اتهمت خدمته ، وذلك طبقا للضوابط السابق بيانها سيما ما تعلق منها بالترقة بين المخالفات المالية التى لا يترتب عليها ضياع حق للخزانة ، وتلك التى يترتب عليها ضياع مثل هذا الحق .

رابعا : القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة :

لقد نص فى المادة ٨٨ على أنه : « لا يمنع انتهاء خدمة العامل لأى

سبب من الأسباب ، من الاستمرار في محاكمته تأديبيا ، اذا كان قد
بدىء في التحقيق معه قبل انتهاء مدة خدمته •

ويجوز في المخالفات التي يترتب عليها ضياع حق من حقوق الخزافة
العامة ، اقامة الدعوى التأديبية ، ولو لم يكن قد بدىء في التحقيق قبل
انتهاء الخدمة ، وذلك لمدة خمس سنوات من تاريخ انتهائها •

ويجوز أن يوقع على من انتهت خدمته غرامة لا تقل عن خمسة
جنيهات ، ولا تجاوز الأجر الإجمالي الذي كان يتقاضاه العامل في الشهر
عند انتهاء الخدمة •

واستثناء من حكم المادة ١٤٤ من قانون التأمين الاجتماعي
رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ والقوانين المعدلة له ، تستوفي الغرامة من تعويض
الدفعة الواحدة أو المبلغ المدخر ان وجد عند استحقاقها ، وذلك في حدود
الجزء الجائز الحجز عليه ، أو بطريق الحجز الإداري على أمواله •

ومن هذا يتضح أن المشرع في هذا القانون ، استصحب ذات نهجه
الذي التزمه في القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، والقانون رقم ٥٨
لسنة ١٩٧١ ، بنظام العاملين المدنيين في الدولة ، وذلك من حيث جواز
اقامة الدعوى لمن ترك الخدمة ما دام التحقيق كان قد بدىء معه قبل انتهاء
الخدمة ، وذلك بالنسبة للمخالفات التي لا يترتب عليها ضياع حق للخزافة
العامة ... أما المخالفات التي يترتب عليها ضياع مثل هذا الحق ، فيجوز
اقامة الدعوى بالنسبة لها ، على مرتكبها ، ولو لم يكن قد بدىء في التحقيق
قبل انتهاء خدمته ، وذلك خلال خمس سنوات من انتهاء الخدمة •

وتوقع على العامل — وفقا للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ — الغرامة
المنصوص عليها في المادة ٨٨ ، وذلك عند ثبوت المخالفة •

٧٢ — هل تجوز مساءلة العاملين في القطاع العام ، بعد انتهاء
خدمتهم ؟

طبقا لنظم هؤلاء العاملين السابقة على نظامهم الحالي الصادر

بالقانون ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ، لم تكن تجوز مساءلتهم تأديبياً بعد انتهاء خدمتهم . بل ان الدعوى التأديبية ، اذا أقيمت على أى منهم ، ثم انتهت خدمته لأى سبب ، فان هذه الدعوى كانت تنقضى بأثر حتى لانتهاى الخدمة (١) .

أما نظامهم الحالى ، فقد ردد فى المادة ٩١ منه ، نص المادة ٨٨ من النظام الحالى للعاملين المدنيين بالدولة السابق ايراد نصها وشرحها .

وبالتالى فقد أضحي العاملون فى القطاع العام ، مثل العاملين المدنيين بالدولة فى هذا الخصوص . بمعنى أن انتهاء خدمة العامل فى القطاع العام ، لأى سبب كان ، لا يمنع من متابعتة بالمسئولية التأديبية ، وذلك على التفصيل وبالضوابط التى سلف بيانها بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة .

٧٤ — الاختصاص التأديبى .. فى حالة انتهاء خدمة العامل ، معقود المحكمة التأديبية وحدها :

لا يوجد أى اختصاص تأديبى للجهة الادارية بالنسبة لمثل هذا العامل ، فقد انتهت خدمته بها ، وانصرت تبعيته لها .

وتطبيقاً لذلك ، فقد قضت محكمة القضاء الادارى — فى ظل العمل بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة — بقولها : « من حيث انه وان كانت المادة ٦٣ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة قد ألتاحت للجهات الادارية توقيع بعض الجزاءات على العاملين الموجودين بالخدمة فى حدود ضيقة لاتجاوز عقوبة الانذار أو الخصم من المرتب بقيود . الا أن هذه المادة بذاتها قد عادت الى الأصل حين نصت فى وضوح على عدم جواز توقيع أية عقوبة أخرى

(١) أنظر فى تفصيل ذلك ، كتابنا « المسئولية التأديبية والجنائية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام » ص ٣٠ وما بعدها .

من تلك العقوبات التي عدتها المادة ٦١ من ذلك القانون على العاملين الموجودين بالخدمة الا عن طريق المحكمة التأديبية المختصة . ومتى كان ذلك وكان هذا هو شأن من كان عاملا بالخدمة وقت توقيع الجزاء ، فان من ترك الخدمة وانحسرت عنه صفة الوظيفة العامة يصبح بعيدا عن متناول الجهة الادارية في توقيع أى جزاء عليه . اذ لم يعد تابعا لها بعد أن انقضت الرابطة الوظيفية التي كانت تربطه بها ، ومن ثم فلا اختصاص في توقيع الجزاءات المنصوص عليها بالمادة ٦٧ من ذلك القانون على من ترك الخدمة الا للمحكمة التأديبية وحدها ، ويكون القرار المطعون فيه بذلك — وقد صدر من الجهة الادارية وليس من المحكمة التأديبية — قد فقد ركنا من أركانه الأساسية (١) .

وقد ظل هذا المبدأ قائما وفقا لأحكام القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بالنظام السابق للعاملين المدنيين بالدولة . ولا زال هذا المبدأ ساريا أيضا في ظل العمل بالنظام الحالي لهؤلاء العاملين والصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، وذلك لذات الأسباب التي أوردتها الحكم سالف البيان . فضلا عن هذا فان المادة ٨٨ من القانون الأخير تنص على أنه : « لا يمنع انتهاء خدمة العامل لأى سبب من الأسباب من الاستمرار في محاكمته تأديبيا ، اذا كان قد بدىء في التحقيق معه قبل انتهاء مدة خدمته .

ويجوز في المخالفات التي يترتب عليها ضياع حق من حقوق الخزانة العامة اقامة الدعوى التأديبية ، ولو لم يكن قد بدىء في التحقيق قبل انتهاء الخدمة ، وذلك لمدة خمس سنوات من تاريخ انتهائها .

ويجوز أن يوقع على من انتهت خدمته غرامة لا تقل عن خمسة جنيهات ، ولا تجاوز الأجر الاجمالى الذى يتقاضاه العامل فى الشهر عند انتهاء الخدمة » .

(١) ق . ١ فى الدعوى ٧٦١ لسنة ٢٣ فى ١٩٧٢/٤/٥ ، س ٢٦
ص ١٠٥ ب ٤٥ .

وظاهر من هذا النص أن المشرع انما يتحدث — فيما يتعلق بمسألة العامل الذى ترك الخدمة — عن « اقامة الدعوى التأديبية » وعن « الاستمرار فى محاكمته » .

وهذا الاجراء ، أو ذاك لا يكون الا أمام المحكمة التأديبية . الأمر الذى يدل دلالة قاطعة على أن الاختصاص التأديبى فى هذه الحالة ، انما ينعقد للمحكمة التأديبية .

وهذا المبدأ يسرى أيضا بالنسبة للعاملين فى القطاع العام : فقد سبق أن أوضحنا أن المشرع قد ردد فى المادة ٩١ من نظامهم الجديد — الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ — ذات نص المادة ٨٨ من النظام الجديد للعاملين المدنيين بالدولة ، والسالف ذكرها .

كما أشرنا الى أن نص المادة ٩١ آتفة الذكر ، مستحدثة بالنسبة للعاملين فى القطاع العام . اذ أن نظمهم السابقة لم تتضمن مثل هذا النص .

وصفوة القول ، هو أن الاختصاص التأديبى ، بالنسبة للعامل الذى انتهت خدمته ، ينعقد للمحكمة التأديبية . ويستوى أن يكون هذا العامل ، من العاملين أصلا بالحكومة أو بالقطاع العام .

٧٥ — الاختصاص فى حالة فصل العامل ككثير لحكم جنائى :

لقد اختلف رأى فيما يتعلق بأثر الحكم الجنائى الذى يترتب عليه فصل العامل من الخدمة ... هل هذا الفصل يتم بقوة القانون .. أم يلزم صدور قرار أو حكم بذلك — وسنعرض لكل من الراىين على النحو التالى :

١ — لقد ذهب رأى الى القول بأن انهاء الخدمة أو العزل من الوظيفة ككثير لحكم جنائى موجب لذلك ... لا يقع تلقائيا بمجرد صدور الحكم

وصيرورته نهائيا • بل لابد من تدخل الادارة باصدار قرارها بالعزل متى
قام موجه •

وللادارة أن تستقل باصدار هذا القرار ، دون احالة الموضوع الى
المحكمة التأديبية • ولكن هذا لا يمنعها من احالته الى هذه المحكمة متى
رأت ذلك •

وبالتالى فان الجهة الادارية ، بالخيار بين أن تصدر هي القرار
بعزل الموظف أو أن تحيله الى المحكمة التأديبية (١) •

٢ - ذهب رأى آخر الى القول بأن الفصل من الخدمة كآثر للحكم
الجنائى • • يتم تلقائيا بقوة القانون ذاته ولا يحتاج الى قرار ينشئه • •
ولا يعدو القرار الذى يصدر فى هذا الخصوص أن يكون كاشفا لهذا
المركز القانونى الناشئ من القانون ، وبالتالي فان هذا القرار هو اجراء
تنفيذى لمقتضى الحكم المذكور • ومؤدى هذا أنه لا اختصاص للمحكم
التأديبية فى هذا الشأن ، لأن الفصل من الخدمة فى هذه الحالة ليس
عقوبة تأديبية •

وتطبيقا لذلك ، فقد قضت المحكمة الادارية العليا ، بأنها سبق أن
قضت بأن خدمة الموظف تنتهى بالحكم عليه فى جناية أو جريمة مخلة
بالشرف - طبقا للمادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام
موظفى الدولة - دون ما حاجة الى استصدار قرار بالعزل • فان صدر
مثل هذا القرار ، فانه يعتبر من قبيل الاجراءات التنفيذية اللازمة لتنفيذ
حكم القانون (٢) •

(١) ع ٨١١ لسنة ١٢ فى ١٩٦٦/٥/٢١ ، س ١٤ ص ٧٤٥
ب ٩٩ •
(٢) ع ١٤١٣ لسنة ٧ فى ١٩٧٥/٤/٢٤ ، س ١٠ ص ١١١٢
ب ١١٠ •

ونحن نريد هذا الرأي للأسباب التي استند إليها .. وبالتالي فلا مساع لاحالة مثل هذا الموضوع الى المحكمة التأديبية لتقرير العزل من الوظيفة ... لأن هذا يتم بقوة القانون .

٧٦ — الاختصاص بتوقيع عقوبة الفصل من الخدمة ، كجزء حتى لجميع العامل بين عمله الحكومى والعمل فى شركة مساهمة دون ترخيص بذلك :

ان المادة ٩٥ من القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٤ المعدلة بالقانون رقم ١٥٥ لسنة ١٩٥٥ ، تنص على أن « يفصل الموظف الذى اقترف هذا الحظر من وظيفته من انجهة التابع لها بمجرد تحققها من ذلك » .

ومن المقرر أن للجهة الادارية ، أن توقع هذه العقوبة الحتمية — مهما كان المستوى الوظيفى للعامل — لأن القانون خولها هذه السلطة . كما يجوز لها أن تحيل العامل الى المحكمة التأديبية : لتوقع عليه هذا الجزاء الحتمى ، متى تحقق موجه .

وبهذا قضت المحكمة الادارية العليا ، حيث قالت أنه يستفاد من نص المادة ٩٥ من القانون المذكور : « أن المشرع قد خول الجهة الادارية الحق فى فصل الموظف اداريا متى تحققت من وقوع المخالفة دون احالته الى المحاكمة التأديبية ، الا أنه ليس معنى ذلك أن هذا الحق مقصور على الجهة الادارية وحدها ، بل ان لها كذلك احالته الى المحاكمة التأديبية اذا رأت وجها لذلك ، وفى هذا مصلحة محققة للموظف ، اذ ليس من شك أن فى محاكمة الموظف تأديبيا ضامانا أوفى له من مجرد فصله بقرار ادارى . » (١) .

وبهذا أفتت أيضا الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة (٢) .

(١) ع.أ ١٦٥٦ لسنة ٦ فى ١٩٦١/١/٢١ ، س ٦ ص ٦٢٨ ب ٨١ .

ع.أ ١١٥٩ لسنة ٩ فى ١٩٦٦/١٢/١٧ ، س ١٢ ص ٤٣٢ ب ٤٢ .

(٢) ج. فى ١٩٦٣/٥/٢٢ ، س ١٧ ص ٧٢٣ ب ٢٨٤ .

الباب الثاني

السلطات التأديبية بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة

٧٧ - بيان وتقسيم :

ان هذه السلطات التأديبية ، الخاصة بموظفي الدولة أو العاملين
المدنيين بالدولة ، هي :

- ١ - السلطات التأديبية الادارية أو الرئاسية •
- ٢ - السلطات التأديبية القضائية ، أى المحاكم التأديبية -
والسلطات التأديبية شبه القضائية ، أى مجالس التأديب •
- وسنفضل الحديث ، عن كل من هذه السلطات ، فى فصل مستقل •

الفصل الأول :

السلطات التأديبية الادارية او الرئاسية للعاملين المدنيين بالدولة

٧٨ — تقسيم البحث :

تبيانا لهذه الدراسة ، سنورد أولا : النصوص المتعلقة بالسلطات التأديبية المذكورة . وسنرى من هذه النصوص ، وتطورها ، أن تلك السلطات هي بصفة أساسية : الوزير ومن في حكمه ، وكذلك شاغلو وظائف الادارة العليا — من أجل هذا ، سنقسم دراستنا هذه ، الى أربعة مباحث ، على النحو التالي :

المبحث الأول : النصوص الخاصة بالسلطات التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة .

المبحث الثاني : السلطة التأديبية للوزير .

المبحث الثالث : السلطة التأديبية لشاغلي الوظائف العليا .

المبحث الرابع : ضوابط توقيع عقوبتي الانذار والخصم من المرتب ، بمعرفة هذه السلطات الادارية .

المبحث الأول

تطور النصوص التشريعية الخاصة بالسلطات التأديبية

٧٩ — النصوص في الأوامر العالية ، أي السابقة على القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ :

لقد بين المشرع في الأوامر العالية الصادرة في ٣ من ابريل سنة ١٨٨٣ و ٢٤ من مايو سنة ١٨٨٥ و ٢٣ من مارس سنة ١٩٠١ والأوامر المعدلة لها ، العقوبات التأديبية التي يجوز الحكم بها على الموظف أو المستخدم في

- المصالح الملكية ، ويكُن السلطات المختصة بتوقيعها وتعديلها أو إلغائها .
- كما بين الاجراءات الخاصة بالمحاكمة التأديبية والمواعيد المتعلقة بها .

ويتضح من استعراض هذه الأوامر أن السلطات المختصة في مسائل التأديب هي :

- ١ - رئيس المصلحة .
- ٢ - مجلس التأديب .
- ٣ - المجلس المخصوص .

أما رئيس المصلحة فله أن يحكم بالانذار ويقطع الماهية لمدة لا تتجاوز خمسة عشر يوما . أما العقوبات الأخرى فلا يجوز توقيعها الا بناء على قرار من مجلس التأديب (١) .

٨٠ - النصوص في القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة :

لقد نصت المادة ٨٥ من هذا القانون - قبل تعديلها - على أن :
« لوكيل الوزارة أو رئيس المصلحة ، كل في دائرة اختصاصه ، توقيع عقوبتي الانذار والخصم من المرتب عن مدة لا تتجاوز خمسة عشر يوما في السنة الواحدة بعد سماع أقوال الموظف وتحقيق دفاعه ، ويكون قراره في ذلك مسببا » .

ثم أضيفت إليها فقرة ثانية بالمرسوم بقانون رقم ٢٨٧ لسنة ١٩٥٢ ، وتقتضى بأن : « ويعتبر في تطبيق الفقرة السابقة رؤساء المصالح الرؤساء العسكريين للإدارات والأسلحة العسكرية وقواد الفرق والمناطق الذين يصدر بتعيينهم قرار من وزير الحربية » .

ثم أضيفت فقرة ثالثة ، بالقانون رقم ٢٢٠ لسنة ١٩٥٥ ، وتنص

(١) ج . برقم ٦٠٥ في ١٧/١١/١٩٥١ ، س ٦ ص ٢٥٩ ب ٨٨ .

على أن : « وللوزير في الأحوال المنصوص عليها في المادة ٤ من القانون رقم ٤٨٠ لسنة ١٩٥٤ الخاص بإنشاء النيابة الإدارية (١) ، سلطة توقيع العقوبات المشار إليها في الفقرة الأولى . كما يكون له سلطة إلغاء القرار الصادر من وكيل الوزارة أو الوكيل المساعد أو رئيس المصلحة ، أو تعديل العقوبة المقررة بتشديدها أو خفضها ، وذلك خلال شهر من تاريخ إصدار القرار ، وله إذا ما ألغى القرار إحالة الموظف الى مجلس التأديب خلال هذا الميعاد (٢) » .

ثم عدلت المادة ٨٥ سائلة الذكر بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ وصار نصها كالآتي : « لوكيل الوزارة أو للوكيل المساعد أو لرئيس المصلحة ، كل في دائرة اختصاصه توقيع عقوبتي الإنذار والخصم من المرتب مدة لا تتجاوز ٤٥ يوما بحيث لا تزيد مدة العقوبة الواحدة عن ١٥ يوما ، ويكون قراره في ذلك مسيا .

ويعتبر في تطبيق الفقرة السابقة رؤساء المصالح ، الرؤساء العسكريين .
للإدارات والأسلحة العسكرية وقواد الفرق والمناطق الذين يصدر بتعيينهم قرار من وزير الحربية .

(١) تنص المادة الرابعة من القانون رقم ٤٨٠ لسنة ١٩٥٤ المشار إليه في المتن ، على أن :

« تختص النيابة الإدارية بإجراء التحقيقات الإدارية مع موظفي الدولة الداخلين في الهيئة والمستخدمين الخارجين عنها والعمال ، فيها يحال إليها من الجهات الإدارية المختصة وما تتلقاه من شكاوى ذوى الشأن . ولا يسرى هذا الحكم على الموظفين الذين تنظم التحقيق معهم وتاديبهم قوانين خاصة » .

ومؤدى النص الوارد بالمتن ، أن الوزير لم يكن يملك وفقا له ، أن يوقع عقوبة تأديبية مبتدأة ، الا في الأحوال التي تباشر فيها النيابة الإدارية التحقيق .

(٢) أما بالنسبة لوكلاء الوزارات المساعدين ، فقد صدر القانون رقم ٦٢٣ لسنة ١٩٥٥ ، ونص على أن « يكون لوكلاء الوزارات المساعدين ، نفس سلطات وكلاء الوزارات المنصوص عليها في مختلف القوانين واللوائح » .

وبذلك أصبح لوكلاء الوزارات المساعدين ، ذات الاختصاص التأديبي .
المقرر لوكلاء الوزارات في المادة ٨٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

كما يعتبر كذلك من يعينه الوزير بقرار منه من رؤساء الإدارات وغيرهم . ويشترط في الحالة الأخيرة ألا تقل درجاتهم عن الدرجة الثانية .

وللوزير سلطة توقيع العقوبات المشار إليها في الفقرة الأولى . كما تكون له سلطة إلغاء القرار الصادر من وكيل الوزارة أو الوكيل المساعد أو رئيس المصلحة ، أو تعديل العقوبة الموقعة بتشييدها أو خفضها ، وذلك خلال شهر من تاريخ إصدار القرار . وله إذا ما ألغى القرار إحالة الموظف إلى مجلس التأديب خلال هذا الميعاد .

أما العقوبات الأخرى ، فلا يجوز توقيعها إلا بقرار من مجلس التأديب .»

٨١ - النص في القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة (١) :

لقد نصت المادة ٦٣ من هذا القانون على أن : « لوكيل الوزارة ، أو لرئيس المصلحة ، كل في دائرة اختصاصه ، توقيع عقوبة الإنذار أو الخصم من المرتب عن مدة لا تجاوز ٣٠ يوما في السنة الواحدة بحيث لا تزيد مدة العقوبة الواحدة عن ١٥ يوما . ويكون القرار الصادر بتوقيع العقوبة مسببا ، وذلك وفقا للوائح التي يصدرها الوزير المختص .»

(١) لقد حددت المادة الأولى من مواد إصدار هذا القانون ، مجال تطبيقه ، حيث نصت على أن :

« يعمل في المسائل المتعلقة بنظام العاملين المدنيين بالدولة ، بالأحكام المرافقة لهذا القانون . وتسرى أحكامه على وزارات الحكومة ومصالحها وغيرها من الوحدات التي يتألف منها الجهاز الإداري للدولة . كما تنظم شؤون العاملين بها ، سواء منهم من كان ينطبق عليه قانون موظفي الدولة أو كادر العمال . ولا تسرى هذه الأحكام على :

- ١ - وظائف القوات المسلحة والشرطة .
- ٢ - الوظائف التي تنظمها قوانين خاصة ، فيما نصت عليه هذه القوانين .»

كما نصت المادة الأولى من هذا النظام على أن : « يتألف الجهاز الإداري للدولة من الوحدات الآتية :

- (أ) وزارات الحكومة ومصالحها .
- (ب) وحدات الإدارة المحلية .»

وتتضمن لائحة الجزاءات ، تحديد الرؤساء الذين يجوز تفويضهم
فى توقيع العقوبات المشار إليها فى الفقرة السابقة .

وللوزير سلطة توقيع عقوبات الانذار أو الخصم من المرتب ، بحيث
لا تزيد مدة الخصم فى السنة الواحدة على ستين يوما ، كما يكون له سلطة
إلغاء القرار الصادر بتوقيع العقوبة ، وتعديلها ، وذلك بخفضها أو بتشديدها
فى حدود العقوبات السابقة ، وله أيضا اذا ألغى القرار ، أن يحيل العامل
الى المحكمة التأديبية ، وذلك كله خلال ثلاثين يوما من تاريخ ابلاغ الوزير
المختص بالقرار . أما العقوبات الأخرى ، فلا يجوز توقيعها الا بقرار من
المحكمة التأديبية .»

٨٢ — النص فى القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين
المدنيين بالدولة (١) :

لقد نصت المادة ٥٨ من هذا القانون على أن : « يكون الاختصاص
فى توقيع الجزاءات التأديبية كما يلى :

١ — لشاغلى وظائف الادارة العليا ، كل فى حدود اختصاصه ، توقيع
عقوبة الانذار أو الخصم من المرتب لمدة لا تجاوز ٣٠ يوما فى السنة
الواحدة ، بحيث لا تزيد مدة العقوبة فى المرة الواحدة عن خمسة عشر يوما .

وللوزير أو المحافظ المختص أو رئيس مجلس الادارة (٢) ، حسب
الأحوال ، حفظ التحقيق أو إلغاء القرار الصادر بتوقيع العقوبة أو تعديله

(١) لقد حددت المادة الأولى من هذا القانون ، نطاق سريانه ،
حيث نصت على أن : « يعمل فى المسائل المتعلقة بنظام العاملين المدنيين
بالدولة بالأحكام المرافقة لهذا القانون وتسرى أحكامه على :
(أ) العاملين بالجهاز الإدارى للدولة ، ويتكون من وزارات الحكومة
ومصالحها ووحدات الادارة المحلية .

(ب) العاملين بالهيئات العامة ، فيما لم تنص عليه اللوائح الخاصة
بهم . ولا تسرى هذه الأحكام على العاملين الذين ينظم شئونهم
توظيفهم قوانين خاصة فيما نصت عليه هذه القوانين » .
(٢) يعنى رئيس مجلس ادارة الهيئة العامة .

وذلك بخفض العقوبة أو تشديدها وله أيضا إذا ألغى العقوبة أن يحيل العامل الى المحاكمة التأديبية ، وذلك خلال ثلاثين يوما من تاريخ ابلاغه القرار .

٢ - للوزير أو المحافظ المختص أو رئيس مجلس الادارة ، حسب الأحوال ، توقيع عقوبة الانذار أو الخصم من المرتب بحيث لا تزيد مدة الخصم في السنة الواحدة على ستين يوما سواء تم توقيعها دفعة واحدة أو على دفعات .

٣ - تختص المحكمة التأديبية وحدها ، بتوقيع باقى العقوبات المنصوص عليها في المادة ٥٧ « .

٨٣ - النص في القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة (١) :

لقد نصت المادة ٨٠ من هذا القانون ، على أن « الجزاءات التي يجوز توقيعها على العاملين هي :

١ - الانذار .

٢ - تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر .

٣ - الخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز شهرين في السنة ، ولا يجوز أن يتجاوز الخصم تنفيذا لهذا الجزاء ربع الأجر شهريا بعد الجزاء الجائز الحبر عليه أو التنازل عنه قانونا .

(١) لقد أوضح المشرع مجال تطبيق هذا القانون ، حيث نص في المادة الاولى من هذا القانون ، على أن : « يعمل في المسائل المتعلقة بنظام العاملين المدنيين بالدولة بالأحكام الواردة بهذا القانون ، وتسرى أحكامه على :

١ - العاملين بوزارات الحكومة ومصالحها والأجهزة التي لها موازنة خاصة ووحدات الحكم المحلي .

٢ - العاملين بالهيئات العامة ، فيما لم تنص عليه اللوائح الخاصة بهم .

ولا تسرى هذه الأحكام على العاملين الذين تنظم شؤون توظيفهم قوانين أو قرارات خاصة ، فيما نصت عليه هذه القوانين والقرارات » .
ومن هذا النص يبين أن القانون المذكور لا يسرى - فيما يتعلق بالتأديب على العاملين الذين تنظم شؤون تأديبهم تشريعات خاصة .

- ٤ — الحرمان من نصف العلاوة الدورية •
- ٥ — الوقف عن العمل لمدة لا تتجاوز ستة أشهر ، مع صرف نصف الأجر •
- ٦ — تأجيل الترقية عند استحقاقها ، لمدة لا تزيد عن سنتين •
- ٧ — خفض الأجر في حدود علاوة •
- ٨ — خفض الى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة •
- ٩ — خفض الى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة ، مع خفض الأجر الى القدر الذي كان عليه قبل الترقية •
- ١٠ — الاحالة الى المعاش •
- ١١ — الفصل من الخدمة •

أما بالنسبة للعاملين من شاغلي الوظائف العليا ، فلا توقع عليهم
الا الجزاءات التالية :

- ١ — التنبيه •
- ٢ — اللوم •
- ٣ — الاحالة الى المعاش •
- ٤ — الفصل من الخدمة •

وقد حدد المشرع ، السلطات التأديبية واختصاص كل منها ، حيث
نص في المادة ٨٢ من هذا القانون على أن : « يكون الاختصاص في
توقيع الجزاءات التأديبية كما يلي :

- ١ — لشاغلي الوظائف العليا كل في حدود اختصاصه ، توقيع
جزاء الانذار أو الخصم من المرتب بما لا يجاوز ثلاثين يوما في السنة ،
بحيث لا تزيد مدته في المرة الواحدة عن خمسة عشر يوما •

والسلطة المختصة (١) ، حفظ التحقيق أو إلغاء القرار الصادر بتوقيع
الجزء أو تعديله ، ولها إذا ألفت الجزء أن تحيل العامل الى المحاكمة
التأديبية وذلك خلال ثلاثين يوما من تاريخ إبلاغها بالقرار .

٢ - للسلطة المختصة توقيع الجزاءات الواردة في البند (من ١ الى
٦) من الفقرة الأولى من المادة (٨٠) . ولا يجوز أن تزيد مدة الخصم
من الأجر في السنة الواحدة على ستين يوما ، سواء تم توقيع جزاء الخصم
دفعة واحدة أو على دفعات .

وكذلك الجزاءات الواردة في البندين (١ و ٢) من الفقرة الثانية
من المادة المشار اليها .

٣ - كما يجوز للسلطة المختصة ، توقيع الجزاءات الواردة في البنود
٧ ، ٨ ، ٩ من المادة (٨٠) وذلك في المخالفات الجسيمة التي تحددها
لائحة الجزاءات .

٤ - تختص المحكمة التأديبية بتوقيع أى من الجزاءات المنصوص
عليها في المادة (٨٠) .

وتكون الجهة المنتدب أو المعار اليها العامل أو المكلف بها ، هي
المختصة بالتحقيق معه وتأديبه ، طبقا للأحكام سالفة الذكر ، وذلك عن
المخالفات التي يرتكبها خلال فترة الندب أو الاعارة أو التكليف .

(١) لقد أوضح المشرع ، المراد بعبارة « السلطة المختصة » ، حيث
نص في المادة الثانية من القانون المذكور ، على أنه في تطبيق احكام هذا
القانون ، يقصد بالسلطة المختصة :

(أ) الوزير المختص .

(ب) المحافظ المختص ، بالنسبة لوحدات الحكم المحلي .

(ج) رئيس مجلس ادارة الهيئة العلمية المختص .

المبحث الثاني السلطة التأديبية للوزير

٨٤ — تقسيم البحث :

ستتحدث عن أنواع هذه السلطة وتطورها ، وفقا للتشريعات الخاصة بموظفى الدولة والعاملين المدنيين بها •

وسيتضح لنا أن بعض التشريعات تجعل للوزير نوعا واحدا من هذه السلطة التأديبية ... أى تجعل له اختصاصا تأديبيا مبتدأ فحسب •

وقد تجعل له بعض التشريعات الأخرى ، نوعين من الاختصاص التأديبي ، فتخوله — فضلا عن الاختصاص التأديبي المبتدأ — اختصاصا آخر ، هو التعقيب على القرارات التأديبية الصادرة من مرؤسيه (١) •

وسنوضح هذين النوعين من السلطة التأديبية للوزير ، فى مطلبين على النحو التالى :

المطلب الأول : السلطة التأديبية المبتدأة للوزير •

المطلب الثانى : السلطة التأديبية التعقيبية للوزير •

المطلب الأول

السلطة التأديبية المبتدأة للوزير

٨٥ — تقسيم البحث :

إن الوزير — ومن يماثله فى الاختصاص ، كالمحافظ فى محافظته — يملك بمقتضى هذه السلطة التأديبية ، أن يوقع العقوبة بداءة شأنه فى

(١) الوزير يمارس اختصاصاته التأديبية بالنسبة لجميع العاملين بالوزارة ، سواء كانوا بالديوان العام أو المصالح التابعة له .
وذلك على عكس الحال بالنسبة لوكيل الوزارة ورئيس المصلحة وغيرهما من شاغلى الوظائف العليا ، فكل منهم يباشر سلطته التأديبية — وهى سلطة مبتدأة — فى حدود الجهة التى تتبعه والتى يمارس فيها اختصاصاته الوظيفية .

هذا شأن وكيل الوزارة أو رئيس المصلحة أو غيرهما من شاغلي الوظائف العليا ، وذلك وفقا للنصاب المقرر له قانونا •

ومن ثم ، فإن اختصاصه في هذا الشأن ، وعلى هذا الوجه ، اختصاص انشائي • وليس مجرد تعقيب على قرارات مرءوسيه ذوي الاختصاص التأديبي سالفة الذكر •

فقد يرى الوزير ، أن يتصرف بنفسه في نتيجة التحقيق وذلك بأن يوقع العقوبة التي يراها ملائمة ، أو يحفظ التحقيق اذا لم يجد فيه موجبا لتوقيع العقوبة • وهذا يتسق وماله من سلطة رئاسية ، واشراف شامل على جميع العاملين بالوزارة •

وستنحدث فيما يلي ، عن تطور هذه السلطة ، في ضوء التشريعات المتعلقة بها ، وذلك على النحو التالي :

اولا : في ظل الأوامر المالية ، السابقة على القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة :

لقد رأينا أن الوزير كان يملك — في ظل هذه الأوامر — توقيع عقوبة الانذار أو الخصم من المرتب لمدة لا تتجاوز ١٥ يوما في السنة • شأنه في هذا ، شأن رؤساء المصالح (١) •

ولم يكن يملك أن يفوض غيره في هذا الاختصاص •

ثانيا : في ظل القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة :

١ — عندما صدر هذا القانون ، لم ينص على أى اختصاص تأديبي للوزير • وبذلك فقد سلب الوزير اختصاصه التأديبي الذي كان مقررا له في ظل الأوامر العالية •

(١) فقد كان يعتبر بمثابة رئيس مصلحة ، بالنسبة للموظفين الذين لا يتبعون مصلحة ذات كيان مستقل •

فقد عقد المشرع ، في المادة ٨٥ من هذا القانون لدى صدوره -
الاختصاص التأديبي الرئاسي لكل من وكيل الوزارة (١) أو رئيس المصلحة
كل في دائرة اختصاصه ، وذلك بتوقيع عقوبة الانذار أو الخصم من
المرتب عن مدة لا تجاوز خمسة عشر يوما في السنة الواحدة • أما العقوبات
الآخري فلا يجوز توقيعها الا بقرار من مجلس التأديب •

ومن ثم ، فلم يكن للوزير اختصاص تأديبي ، وفقا لهذا النص •
ولم تكن سلطته في هذا الشأن ، تتعدى مجرد الاطلاع على التحقيق ، ثم
احالته الى الرؤساء المختصين للنظر في توقيع العقوبة المناسبة بمعرفتهم •
وقد أكدت ذلك ، المذكرة الايضاحية للقانون ٢٢٠ لسنة ١٩٥٥ الذي
صدر بعد ذلك (٢) •

٢ - تعديل المادة ٨٥ سالفة الذكر ، ومنح الوزير نوعين من
الاختصاص التأديبي ، وذلك على النحو التالي :

لقد سبق أن رأينا أن المادة ٨٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١
قد عدلت بالقانون رقم ٢٢٠ لسنة ١٩٥٥ • وبمقتضى هذا ، أضحي للوزير
اختصاصان تأديبيان ، وقد سبقت الاشارة اليهما ، وهما :

(١) اختصاص مبتدا :

وبمقتضاه يملك الوزير توقيع عقوبة الانذار أو الخصم من المرتب
عن مدة لا تجاوز خمسة عشر يوما في السنة •

ولكن لا يجوز له ذلك ، الا في الأحوال التي تقوم فيها النيابة
الادارية بالتحقيق - في حين أن وكلاء الوزارة ورؤساء المصالح كانوا
يملكون مثل هذا الاختصاص ، في جميع الأحوال ، أي سواء تم التحقيق
بمعرفة النيابة الادارية أو الجهة الادارية •

(١) هذا الاختصاص مستحدث بالنسبة لوكيل الوزارة . فقد رأينا
انه لم يكن له أي اختصاص تأديبي في ظل الاوامر العالية السابقة على
القانون المذكور .

(٢) ج . ٥ في ١٢/٢٨/١٩٦٦ ، س ٢١ ص ٩٢ ب ٥٢ •

(ب) اختصاص تعقيبى :

وبمقتضاه ، قد أضحى للوزير سلطة الغاء القرار الصادر من وكيل الوزارة أو الوكيل المساعد أو رئيس المصلحة ، أو تعديل العقوبة الموقعة وذلك بتشديدها أو خفضها • وله إذا ألغى القرار أن يحيل العامل الى مجلس التأديب (١) - وسنعود الى تفصيل ذلك •

٣ - عدلت المادة ٨٥ من القانون المذكور ، بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ ، ووسع المشرع الاختصاص المبتدأ للوزير على الوجه التالى :

(أ) صار الوزير ، يملك توقيع عقوبة الانذار أو الخصم من المرتب عن مدة لا تتجاوز ٤٥ يوما وبشرط أن لا تزيد مدة العقوبة الواحدة بالخصم عن ١٥ يوما •

وقد خولت هذه السلطة أيضا ، بمقتضى هذا التعديل ، لكل من وكيل الوزارة والوكيل المساعد ورئيس المصلحة ، كل فى دائرة اختصاصه •

(ب) أصبح الوزير يملك هذه السلطة سواء كان التحقيق بمعرفة النيابة الادارية أو الجهة الادارية فى حين أنه لم يكن بملك السلطة التأديبية الا اذا كانت النيابة الادارية هى التى تولت التحقيق (٢) •

أما فيما يتعلق باختصاصه التعقبى ، فقد بقى كما كان عليه من قبل •

ثالثا : فى ظل القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة :

ضيق المشرع فى اختصاص كل من وكيل الوزارة ورئيس المصلحة ووسع فى اختصاص الوزير ، وذلك فيما يتعلق بعقوبة الخصم من المرتب •

(١) لم تكن المحاكم التأديبية ، قد انشئت بعد •

(٢) ج . رقم ٤١٦ فى ١٩٥٧/٨/٨ ، س ١١ ص ٩٢ ب ٥٤ •

فقد رأينا أن هذه العقوبة — عقوبة الخصم من المرتب — كانت وفقا للمادة ٨٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بعد تعديلها في حدود لا تتجاوز ٤٥ يوما في السنة وبشرط أن لا تزيد في المرة الواحدة عن ١٥ يوما . وهذه الضوابط كانت تسرى بالنسبة لكل من الوزير ووكيل الوزارة ورئيس المصلحة .

أما في القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — الذي حل محل القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — فقد فرق المشرع بين سلطة الوزير ، وسلطة وكيل الوزارة ورئيس المصلحة فيما يتعلق بهذه العقوبة فخفضها بالنسبة لوكيل الوزارة ورئيس المصلحة بأن جعلها ٣٠ يوما في السنة ، وبشرط أن لا يزيد الخصم عن ١٥ يوما في المرة الواحدة .

ووسعها بالنسبة للوزير ، فجعل من حقه توقيع هذه العقوبة — أى عقوبة الخصم من المرتب — في حدود ستين يوما في السنة ، وصدر تفسير تشريعي بأن للوزير أن يوقع هذه العقوبة دفعة واحدة ، أو على عدة دفعات لا تتجاوز في مجموعها ستين يوما . وتوقيع هذه العقوبة ، في هذا النطاق ، يستنفد سلطته في توقيع أى خصم طوال السنة (١) .

ومؤدى هذا ، أن وكيل الوزارة أو رئيس المصلحة — أو غيرها من ذوى الاختصاص التأديبي — يستنفد سلطته التأديبية في توقيع هذه العقوبة اذا ما بلغت مدد الخصم من مرتب العامل ٣٠ يوما خلال السنة . أما الوزير ، فان سلطته تظل ، لأنه يستطيع — مع هذا — أن يوقع أيضا على العامل عقوبة الخصم من المرتب لمدة أو مدد أخرى قدرها ٣٠ يوما .

وبداهة يملك كل منهم ، أن يوقع عقوبة الانذار ، مهما بلغ عددها ، لأن المشرع لم يقيد بها بعدد معين أو مرات محددة .

(١) المادة الثانية من التفسير التشريعي رقم ٢ لسنة ١٩٦٦ .

ومن الناحية الأخرى ، فان لكل منهم — في دائرة اختصاصه — أن يحيل العامل الى المحاكمة التأديبية .

رابعا : في ظل القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة :

لقد سار المشرع على ذات النهج الذي كان في القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ سالف الذكر . وذلك فيما يتعلق بالاختصاص التأديبي للوزير ووكيل الوزارة ورئيس المصلحة .

بل ونص المشرع ، في هذا القانون — صراحة — على أن للوزير أن يوقع عقوبة الخصم من المرتب عن مدة ٦٠ يوما ، سواء وقع هذه العقوبة دفعة واحدة أو على عدة دفعات .

خامسا : في ظل القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بالنظام الحالي للعاملين المدنيين بالدولة :

لقد بسط المشرع ، في الاختصاص التأديبي المبتدأ للوزير — ومن يمثله كالمحافظ — بشكل ظاهر ، لم يسبق له مثيل على الاطلاق في تشريعاتنا .

فطبقا للمادتين ٨٠ ، ٨٢ من هذا القانون ، أضحي للوزير — بالنسبة لجميع العاملين ، فيما عدا شاغلي الوظائف العليا — سلطة توقيع العقوبات التالية :

١ — الانذار .

٢ — تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر .

٣ — عقوبة الخصم من الأجر ، لمدة لا تزيد عن ٦٠ يوما في السنة الواحدة ، سواء تم توقيع هذه العقوبة دفعة واحدة أو على عدة دفعات .

وفي تنفيذ هذه العقوبة ، لا يجوز له أن يتجاوز الخصم الفعلي من الأجر ، ربع هذا الأجر شهريا بعد الجزء الجائز الحجز عليه أو التنازل عنه قانونا .

- ٤ — الحرمان من نصف العلاوة الدورية .
٥ — الوقف عن العمل مدة لا تجاوز ستة أشهر ، مع صرف نصف الأجر .

- ٦ — تأجيل الترقية ، عند استحقاقها لمدة لا تزيد عن سنتين .
كما يجوز له — في المخالفات التي تحددها لائحة الجزاءات — أن يوقع على العاملين سألتي البيان ، احدى العقوبات التالية :
١ — خفض الأجر في حدود علاوة .

- ٢ — خفض الى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة .
٣ — خفض الى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة ، مع خفض الأجر الى القدر الذي كان عليه قبل الترقية .
كما يملك أيضا سلطة التأديب ، على شاغلي الوظائف العليا ، فبجوز له أن يوقع عليهم احدى العقوبتين :

١ — التنبيه .

٢ — اللوم .

ومن هذا يتضح بجلاء ، مدى السلطة الموسعة التي خولها المشرع لكل من الوزراء والمحافظين ورؤساء مجالس ادارات الهيئات العامة .

ويظهر مدى ضخامة هذه السلطة الكبيرة — الجديدة — اذا ما قرّنت بسلطتهم التي كانت لهم في القوانين القديمة ، اذ لم يكونوا يملكون الا توقيع عقوبة الانذار أو الخصم من المرتب فحسب ، وذلك على النحو السالف بيانه .

سائسا : يهنا في هذا المقام — أن نوضح أنه ليس من شأن الاختصاص التأديبي المبتدأ للوزير سلب الاختصاص التأديبي المقرر لوكيل

الوزارة أو لرئيس المصلحة (١) ، أو غيرها من شاغلي الوظائف العليا ،
اختصاصهم في حدود النصاب المحدد لهم ، مقرر بالقانون ، وليس بقرار
من الوزير .

ولهذا يظل لكل من هؤلاء اختصاصه ، ويستطيع مباشرته ، ويكون
قراره نهائيا واجب النفاذ دون ما حاجة الى اذن أو تفويض أو اعتماد من
الوزير . ولكن يكون للوزير في هذه الحالة أن يمارس اختصاصه التعقيبي
الذي ستحدث عنه في البند التالي .

أما اذا كان الوزير ، هو الذي استعمل سلطته ، وأصدر القرار
التأديبي بداءة ، فانه يجب بذلك الاختصاص الموازي المقرر لغيره ،
فلا يملك أن يصدر بعد ذلك قرارا في ذلك الشأن ، فسلطة الوزير
تستوعب سلطة غيره ، اذا ما تصدى الوزير ابتداء لتوقيع العقوبة (٢) .
وسنعود الى تفصيل هذا .

المطلب الثاني

سلطة الوزير — ومن له اختصاصه كالمحافظ

في التعقيب على القرارات الصادرة من مرسوميه

في مجال التأديب

٨٦ — تقسيم البحث :

ستحدث فيما يلي عن الحكمة من تخويل الوزير هذه السلطة ،
والنطاق النوعي لها ، والمدة التي يجوز خلالها استعمال هذه السلطة ،
وشكل القرار الذي يصدر بالتعقيب ، وآثار تلك السلطة .. وسنخصص
للحديث عن كل من هذه النقاط ، بندا مستقلا ، وذلك على النحو التالي:

(١) ج . ٥ في ١٢/٢٨/١٩٦٦ ، س ٢١ ص ٩٢ ب ٥٢ .

(٢) ج . ٥ في ٥/٤/١٩٦٦ ، س ٢٠ ص ٢٥٩ ب ٩٠ .

البند الأول

الحكمة من تخويل الوزير — ومن له سلطته —

الاختصاص بالتعقيب على القرارات الصادرة من مرءوسيه

فيما يتعلق بالتأديب

٨٧ — لقد سبق أن رأينا أن الوزير لم يكن له هذه السلطة في ظل المادة ٨٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة ، قبل تعديل هذه المادة .

وقد لوحظ ، لدى تطبيق هذا النص ، أن الجزاءات التي يوقعها الرؤساء المختصون — أى وكلاء الوزارة ، ورؤساء المصالح — على الموظفين التابعين لهم ، قد لا تتكافأ وما يرتكبونه من مخالفات ، أو أنها قد توقع دون مبرر لتوقيعها . كما لوحظ أن سلطة الوزراء — تطبيقاً للمادة ٤ من القانون رقم ٨٠ لسنة ١٩٥٤ بشأن النيابة الإدارية — لم تكن تتجاوز مجرد الاطلاع على التحقيق ثم إحالة الأوراق الى الرؤساء المختصين للنظر في توقيع العقوبات المناسبة .

ولهذا ، فقد عدل نص المادة ٨٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ سائل الذكر . وطبقاً لهذا التعديل ، خول الوزير سلطة التعقيب على القرارات الصادرة من مرءوسيه ذوى الاختصاص التأديبي ، تمكيناً له من اعمال رقابته واشرافه على القرارات التأديبية التي تصدر منهم ، بوصفه سلطة رئاسية أعلى وذلك لتدارك ما قد يشوب هذه القرارات من أخطاء أو سوء تقدير (١) .

(١) في هذا المعنى : ج . في ١٥/٦/١٩٦٠ ، س ١٤ ص ٢٣٩ .

البند الثاني

النطاق النوعي لسلطة الوزير ، في التعقيب على القرارات الصادرة من مرعوسيه في مجال التأديب

٨٨ — لقد كان للوزير — وما زال — وفقا للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بعد تعديله بالقانون رقم ٢٢٠ لسنة ١٩٥٥ ، والقوانين اللاحقة عليه والخاصة بنظم العاملين المدنيين بالدولة — أن يعقب على القرارات الصادرة من مرعوسيه بتوقيع عقوبات تأديبية (١) .

ذلك أن للوزير — ومن له اختصاصاته — أن يفحص القرارات التأديبية الصادرة من وكلاء الوزارة ورؤساء المصالح وغيرها من العاملين ذوي الاختصاص التأديبي ، وأن يعقب على هذه القرارات .

وهو يملك — بمقتضى هذه السلطة — وطبقا لتلك القوانين التي خولته إياها ، أن يلغى القرار أو يعدل العقوبة تشديدا أو تخفيفا . كما له أن يحفظ التحقيق . وإذا ألغى القرار ، فيجوز له أن يقرر إحالة العامل إلى المحاكمة التأديبية ، على النحو الذي سنوضحه .

ولكن هل له — وفقا لكل من هذه القوانين — أن يعقب على القرارات الصادرة بحفظ التحقيق . . . أم أنه لا يملك هذه السلطة ، وفقا لبعض هذه القوانين . . ؟؟ ان هذا ما سنوضحه فيما يلي :

لقد كان للوزير — ومن يمثله في الاختصاص — في ظل العمل بالمادة ٨٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بعد تعديلها بالقانون رقم ٢٢٠ لسنة ١٩٥٥ . . . سلطة إلغاء القرار الصادر من مرعوسيه في المجال التأديبي . وله أن يعدل العقوبة الموقعة منهم ، بتشديدها أو خفضها .

(١) ومتى استعمل الوزير هذه السلطة ، فان القرار الصادر منه ، يكون هو القرار التأديبي القائم . ويعتبر القرار الأول كأن لم يكن (ج.ق. ١٩٦٦/٥/٤ ، س ٢٠ ص ٢٥٩ ب ٩٠ — ج في ١٥/٦/١٩٦٠ ، ملفا ٥٧/٢/٨٦) .

وله أيضا ، اذا ألغى القرار ، أن يحيل الموظف الى المحاكمة التأديبية •
وقد جاءت سلطة الغاء القرار ، على هذا النحو ، عامة مطلقة ، وبالتالي
فقد كانت تشمل الغاء هذا القرار ، سواء كان صادرا بعقوبة أو بحفظ
التحقيق •

ثم صدر القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة
آنف الذكر ، وجاءت صياغة المادة ٦٣ من هذا القانون فاصرة •
اذ لم تنص على أن للوزير سلطة الغاء القرار ، أى بصفة عامة •
وانما خصصت ذلك وقالت بأن له سلطة الغاء القرار الصادر بتوقيع
العقوبة • ولهذا ، فقد قيل — بمفهوم المخالفة — أن الوزير لا يملك
الغاء القرار اذا كان صادرا بحفظ التحقيق ، وليس بتوقيع عقوبة •

وبهذا أفتت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس
الدولة ، حيث قالت : « ان المادة ٦٣ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤
بنظام العاملين المدنيين بالدولة تخول بعض الرؤساء توقيع عقوبة معينة ،
كما تخول الوزير المختص ممارسة ذات الاختصاص والتعقيب على قرارات
الرؤساء التى تصدر فى هذا الخصوص خلال أجل معين • وفى مقام
التعقيب تحدثت المادة المذكورة عن سلطة الوزير فى الغاء القرار الصادر
بتوقيع العقوبة وتعديلها وذلك بخفضها أو تشديدها فى حدود العقوبات
التي بينها • وصيغة المادة ٦٣ المشار اليها تغاير الصياغة التي كان يجرى بها
نص المادة ٨٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المعدلة بالقانون رقم ٦٢٠
لسنة ١٩٥٥ — والتي كان من مقتضاها تخويل الوزير سلطة الغاء القرار
الصادر من الرؤساء أو تعديله اذا ما تراءى له أن ما اشتمل عليه من حفظ
أو عقوبة لا يتفق وما ارتكبه الموظف •

ومن حيث أن من القواعد الأصولية اعتبار المشرع منزها عن الخطأ،
وعن السهو وعن اللغو • وعلى ذلك فكل تغيير يستعمله لابد أنه •

يقصد به غرضا خاصا ومعنى متميزا ، وكل مغايرة في اللفظ يلجأ اليها بالنسبة الى وضع تشريعى سبق استقراره ويعد مصدرا للتشريع الجديد لا بد أن تكون مقصودة ليس في ذاتها فحسب بل في آثارها ومداها القانونية ، وخاصة اذا كان اللفظ المستعمل في القانون القديم لم يشمل نقدا أو اعتراضا مما يستدعى التفكير في تناوله بالتعديل . ونتيجة ذلك فلا مناص من القول بأن المشرع في القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ قد أورد العبارة الجديدة ، الخاصة بسلطة الوزير في التعقيب على قرارات الرؤساء في مجال التأديب قاصدا التعديل والمغايرة . ومن مقتضى ذلك أن ما يملكه الوزير في التعقيب على قرارات الرؤساء في مجال التأديب يتحدد بالقرارات الصادرة بتوقيع العقوبة ، دون القرار الصادر بالحفظ . . . وذلك بعكس ما كان عليه الحال في ظل العمل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ . فسلطة الوزير في التعقيب على القرارات التأديبية كانت تشمل القرارات الصادرة بالحفظ ، أما نص المادة ٦٣ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ فقد أخرج من اختصاص الوزير سلطة التعقيب على قرارات الحفظ الصادرة من مرؤسيه في مجال التأديب .

لذلك انتهى الرأى الى أنه أصبح لا يجوز للوزير — في ظل أحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — التعقيب على قرارات الحفظ الصادرة من مرؤسيه الذين خولهم القانون سلطة التأديب (١) » .

وهذه الفتوى ، تسرى أيضا في ظل القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ، حيث أن صياغة نص المادة ٥٨ منه ، جاءت في هذا الشأن ماثلة لنص المادة ٦٣ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ موضوع الفتوى سالفه الذكر .

(١) ج . في ١٩٦٤/١٢/٢٠ ، ص ١٩ ص ١٨٩ ب ٥١ .
ومع ذلك فان ثمة رأيا في الفقه ، بأن للوزير الحق في التعقيب على جميع القرارات الصادرة من مرؤسيه في جميع المجالات ومن بينها القرار الصادر بحفظ التحقيق . وهو حق أصيل ، يستمد من طبيعة منصبه ، وكونه الرئيس الإدارى الأعلى . . « الدكتور سليمان الطهاوى — قضاء التأديب ، ص ٥١ » الناشر دار الفكر العربى .

كما تسرى هذه الفتوى — لذات السبب — في ظل العمل بالنظام
انجديد للعاملين المدنيين بالدولة ، الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .
ولا يقدح في ذلك أن تكون المادة ٨٢ من هذا القانون قد نصت على :
« للسلطة المختصة حفظ التحقيق ، أو إلغاء القرار الصادر بتوقيع الجراء
أو تعديله ... الخ » . ذلك أن حق السلطة المختصة (كالوزير) في حفظ
التحقيق لا يعطيها الحق في التعقيب على القرار الصادر من غيرها بحفظ
التحقيق .

ومن ثم فإن الفتوى المشار إليها ، تظل محتفظة بقيمتها من حيث
القول بأن هذه النصوص — حتى الجديد منها — لا تخول الوزير ، أو من
يمثله في الاختصاص ، أن يعقب على القرار الصادر من مرؤسيه بحفظ
التحقيق ، وإن كان له أن يلغى القرار الصادر من غيره بتوقيع عقوبة ،
كما له أن يعدل هذه العقوبة .. (١) .

ونحن نرى — حسبا للخلاف المشار اليه في هذا الخصوص — أن
يعدل نص المادة ٨٢ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ سائلة الذكر ،
بحيث يكون للوزير — أو المحافظ أو رئيس الهيئة العامة — أن يلغى
القرار الصادر من مرؤسيه بحفظ التحقيق .. فقد يكون هذا القرار
خاطئا ، ويلزم أن يلغى .

البند الثالث

**المدة اللازمة للوزير — ومن يمثله — ليعقب خلالها
على قرارات مرؤسيه الصادرة في مجال التأديب**

٨٩ — سنتحدث في هذا الشأن ، عن نطاق هذه المدة أو مداها ،
ثم تاريخ بدئها أو احتسابها ، ونرى بعد ذلك طبيعة هذه المدة ، وهل هي
مدة سقوط أم أنها مجرد ميعاد تنظيمي — وذلك كله على النحو التالي :

(١) وقد سبق أن أشرنا إلى أن ثمة رأيا في الفقه ، يقول بأن للوزير —
ولئن يناظره في الاختصاص — أن يسحب القرار الصادر من مرؤسيه بحفظ
التحقيق ، على أساس الأصل العام المقرر له وفقا للسلطة الرئاسية .

١ — نطابق المدة المقررة للتعقيب : لقد كانت هذه المدة — وفقاً للمادة ٨٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موغلفى الدولة ، بعد تعديلها — شهراً من تاريخ صدور القرار .

ونظراً لأن تحديد هذه المدة بشهر ، يجعلها تختلف من شهر الى آخر ، لاختلاف الشهور من حيث الأيام — فبعضها ٢٨ يوماً ، وبعضها ٣٠ يوماً ، وبعضها ٣١ يوماً — لذلك فقد حرص المشرع على جعل هذه المدة ٣٠ يوماً ، وذلك وفقاً لما نص عليه في التشريعات اللاحقة ، وهي القوانين ٤٦ لسنة ١٩٦٤ و ٥٨ لسنة ١٩٧١ و ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .

٢ — فيما يتعلق بتاريخ سريان هذه المدة أو بدئها : لقد كانت تبدأ في ظل المادة ٨٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — من تاريخ صدور القرار من وكيل الوزارة أو رئيس المصلحة . وقد كان هذا النص معيباً . اذ يجب أن تكون العبرة بعلم الوزير ، وليس بتاريخ صدور القرار . فقد يصدر القرار ، وتنقضى المدة المحددة لتعقيب الوزير ، دون أن يعلم به الوزير .

ولهذا فقد تدارك المشرع ، هذا العيب ، وتفااده في التشريعات اللاحقة الخاصة بنظام العاملين المدنيين بالدولة ، وهي القوانين أرقام ٤٦ لسنة ١٩٦٤ و ٥٨ لسنة ١٩٧١ و ٤٧ لسنة ١٩٧٨ . فقد نص المشرع في كل من هذه القوانين على جعل المدة المقررة للتعقيب على القرار ، تبدأ من تاريخ ابلاغ الوزير — أو المحافظ أو رئيس الهيئة العامة — بالقرار .

ويعتبر الوزير ... قد أبلغ بالقرار ، من تاريخ وصول هذا القرار الى مكتبه ووضعه تحت تصرفه وعلمه (١) .

لأن الأصل أن وصول القرار يعتبر قرينة على العلم به .

(١) ف. ادارة الجهاز المركزى للتنظيم والادارة بمجلس الدولة رقم ٤١٢ فى ١٦/١/١٩٦٦ ، ملف رقم ٢٦٩/١/٧ .

أما إذا كان العمل قد جرى على قيام الجهة الادارية بإرسال القرار وأوراق التحقيق للوزير — أو من يمثله في الاختصاص — عن طريق إحدى الادارات بعد أن تقوم هي بفحص الموضوع وابداء الرأى فيه ، فإنه فى هذه الحالة لا يصل الى علم الوزير ولا يعتبر ابلاغاً له الا من تاريخ وصول هذه الأوراق الى مكتب الوزير (١) .

وللوزير — ومن يمثله — أن يعقب على القرار مباشرة بتأشير منه . وله أن يحيل الأوراق الى من يراه لتكوين الرأى فيها ، ثم يعاد انعرض عليه . ويشترط فى الحالتين أن يصدر قرار التعقيب خلال الثلاثين يوماً التى حددها المشرع .

٣ — المدة المحددة لتعقيب ، هى من مواعيد السقوط ، لتعلقها بمصير القرارات الصادرة بتوقيع الجزاءات التأديبية من السلطات الرئاسية ، وصيرورة هذه القرارات نهائية بما ترتبه من مراكز قانونية بالنسبة للعاملين انصاردة فى شأنهم (٢) .

البند الرابع

شكل القرار الذى يصدر بالتعقيب على القرار التأديبى

٩٠ — ان القانون لم يشترط أن يفرغ هذا القرار فى شكل محدد . كما لم يشترط أن يكون صريحاً . وبالتالي فإنه يجوز أن يكون ضمناً مستفاداً من التأشير الصادر من السلطة المختصة باصداره .

وتطبيقاً لذلك ، فقد قضى بأن المشرع لم يشترط شكلاً معيناً فى القرار الذى يصدره المحافظ بالتعقيب على القرارات التأديبية الصادرة من رؤساء المصالح . وينبنى على هذا ، أنه كما يجوز أن يكون ذلك القرار

(١) الفتوى المشار اليها سابقاً .

(٢) ت. وزارة التربية والتعليم ، الدعوى رقم ٤٦ لسنة ١ ق فى .

صريحا ، فانه يجوز أن يكون ضميا اذا كان القرار يحمل في طياته الدليل القاطع الواضح على قصد المحافظ من اصداره (١) •

كما قضي أيضا بأنه اذا رأت السلطة المختصة بالتعقيب على الجزاء التأديبي استيفاء التحقيق على وجه معين ، فان هذا يتضمن الغاء الجزاء المعروض عليها (١) •

البند الخامس

أثر سلطة الوزير — أو من يمثله — في
التعقيب على القرارات الصادرة من مرعوسيه
في المجال التأديبي

٩١ — تقسيم البحث :

يجدر بنا في هذا المقام ، أن نفرق بين ثلاث حالات ، وهي :

- أولا : أثر سلطة التعقيب ، قبل استعمالها فعلا ، على القرار •
- ثانيا : ماذا لو لم تستعمل هذه السلطة ، خلال المدة المقررة لذلك •
- ثالثا : ما الأثر المترتب على استعمالها فعلا •

ثم نوضح بعد ذلك ، الأمور التالية :

- ١ — سلطة التعقيب على القرار ، لا تسلب حق مصدر القرار في سحبه أو تعديله وفقا لضوابط معينة •
- ٢ — ان الذي يملك التعقيب على القرار ، يملك أيضا سحبه • ولكن وفقا لضوابط السحب •
- ٣ — الفرق بين التعقيب على القرار ، وسحبه •

(١) أ.ع ٩٩١ لسنة ١١ في ١٣/٦/١٩٧٠ ، س ١٥ ص ٤١٤ ب ٦٤ •

(٢) ذات الحكم المشار اليه في الهامش السابق •

أولا : اثر سلطة التعقيب على القرارات ، قبل استعمال هذه السلطة
فعلا :

ان من المسلمات أن القرارات الصادرة من وكيل الوزارة وغيره
من ذوي الاختصاص التأديبي — هي قرارات متكاملة الأركان ، ونهائية ،
ونافذة ، من تاريخ صدورها (١) .

ذلك أن العبرة في نهائية القرار الإداري ونفاذه ، هي بصدوره من
سلطة إدارية تملك حق إصداره ، دون ما حاجة الى تصديق سلطة إدارية
أخرى أعلى منها .

والقرارات سالفة البيان ، لا تخضع لاعتماد الوزير — أو نظرائه —
بل ولم يوجب القانون ضرورة عرضها عليه لاعتمادها (٢) . وذلك لأن
مصدرها يستمد سلطته في إصدارها من القانون مباشرة . ويترتب على
ذلك ، النتائج التالية :

١ — ان وجود سلطة التعقيب ، لا يمكن أن يمنع هذه القرارات
التأديبية ، من ترتيب كافة آثارها القانونية من تاريخ صدورها :

ومن هذه الآثار ، ما يتعلق بخطر الترقية أو الملاوة الدورية ،
أو تأجيل ميعادها ...

ومع هذا ، فإذا ألغى الوزير — أو من في حكمه (٣) — الجزاء ،

(١) ف. اللجنة الثالثة برقم ١٨١٦ في ١٥/١٢/١٩٥٩ س ١٤ ص ١٥٦
ب ٩٦ .

(٢) وبهذه المناسبة ، يجدر التمييز بين سلطة الاعتماد ، وسلطة
التعقيب : فالأولى لا ترد على قرار وانما على مجرد اقتراح أو مشروع
قرار ، وبالاكتفاء يوجد القرار . ولهذا فإن القرار هو قرار سلطة الاعتماد
ويكون منسوبا اليها .

أما سلطة التعقيب ، فهي ترد على قرار قائم فعلا وله كامل أركانه
ومقوماته .

فالتعقيب الإداري — وكذلك التعقيب القضائي — لا يكون الا على
قرار موجود .

(٣) كالحافظ بالنسبة للقرارات الصادرة من مرعوسيه بالمحافظة .

اعتبر هذا الجزاء كأن لم يكن من تاريخ صدوره ، وانحسرت آثاره سواء في مجال الترقية أو العلاوة أو غيرها .

وتطبيقا لذلك فقد أفتى — في ظل العمل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة — بأن « المشرع لم يوجب عرض هذه القرارات على الوزير لاعتمادها أو التصديق عليها على نحو ما فعل في المادة ٢٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ » ومن ثم تكون القرارات نهائية منذ صدورها واجبة النفاذ ، ويترتب عليها كافة آثارها القانونية ومنها أثرها على حق الموظف في الترقية أو الحصول على العلاوة . . . فلا يقف أعمال هذا الأثر حتى ينقضى ميعاد الشهر (١) المحدد لتعقيب الوزير على هذه القرارات .

على أنه إذا عمل الوزير سلطته ، وألغى الجزاء الموقع على الموظف — وذلك بعد انفاذ أثره ، سواء بالنسبة الى الترقية والعلاوة . . . فإن هذا الالغاء من جانب الوزير يستتبع حتما اعتبار القرار بالعقوبة كأن لم يكن ، سواء في ذلك ما قضى به من العقوبة أو آثارها التبعية على الترقية أو العلاوة أو غيرها . . . بحيث تعود حالة الموظف الى ما كانت عليه قبل صدور القرار التأديبي . فاذا كان حرمانه من الترقية أو من العلاوة راجعا الى توقيع الجزاء التأديبي الملغى ، عاد اليه حقه في كليهما من تاريخ استحقاقه « (٢) » .

٢ — ان وجود سلطة التعقيب على القرارات التأديبية ، لا يمنع مصدرها من أن يخطر بها انجاز المركزى للمحاسبات ، منذ صدورها ، اذا تعلق بمخالفات مالية .

(١) هذا الميعاد أصبح ثلاثين يوما ، وفقا للقوانين التالية للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ م والخاصة بنظم العمل للمدنيين بالدولة ، كما سبق القول .

(٢) ج . في ١٥/٦/١٩٦٠ ، س ١٤ ص ٢٣٩ ب ١٢٠ .

وذلك دون ما حاجة الى اعتمادها من الوزير ، أو انتظار فوات الميعاد الذى يمارس فيه الوزير تعقيبه عليها .

وتطبيقا لذلك فقد أفتى مجلس الدولة : « أنه لا محل لالزام وكيل الوزارة ورؤساء المصالح بعرض القرارات التأديبية الصادرة منهم .. على الوزير لاقرارها قبل تبليغها الى ديوان المحاسبة . وذلك تأسيسا على أن حق وكيل الوزارة ورؤساء المصالح ومن في حكمهم ، فى توقيع عقوبتي الانذار والخصم من المرتب مدة لا تتجاوز خمسة عشر يوما ، حق مستمد من القانون مباشرة ، فلا يجوز والحالة هذه تعطيله الا بقانون . وأن القرارات التى يصدرها هؤلاء بانزال الجزاءات على الموظفين المخالفين ، قررت متكاملة الأركان وقابلة للتنفيذ بمجرد صدورها ، ولا يتعلق تنفيذها على اجازة الوزير أو اقراره .

كذلك فان السلطة المخولة للوزير بالغاء هذه القرارات أو تعديل العقوبة .. ليس من مقتضاها ضرورة اقرار الجزاءات من الوزير قبل تنفيذها . وانما هى سلطة تستهدف رقابة هذه القرارات . فما يراه ديوان الموظفين من عدم جواز عرض هذه القرارات على ديوان المحاسبة قبل عرضها على الوزير المختص لاقرارها ، غير صحيح (١) .

ثانيا : اثر عدم استعمال سلطة التعقيب خلال الميعاد :

اذا لم يستعمل الوزير - ومن فى حكمه - سلطة التعقيب على القرارات الصادرة فى مجال التأديب ، وذلك خلال الميعاد المحدد ، سقط الحق فى استعمال هذه السلطة . فهذا الميعاد من مواعيد السقوط .

ومن ثم فان اعمال هذه السلطة ، بعد فوات الميعاد المقرر لها ، يجعل القرار الصادر باعمالها باطلا (٢) .

(١) فت. اللجنة الثالثة للقسم الاستشارى ، رقم ١٨١٦ فى ١٩٥٩/١٢/١٥ ، مجموعة فتاوى اللجان والادارات ، س ١٤ ص ١٥٦
ب ٩٦ .
(٢) ق. ١٠٦٣ لسنة ٢٠ فى ١٩٦٩/١/١٥ ، س ٢٣ ص ٤٨٨
ب ٢٧٦ .

ومع هذا . فإن فوات الميعاد المقرر للتعقيب على القرار .. لا يمنع
من جواز سحبه خلال المدة المقررة للسحب ، وطبقا للإجراءات والشروط
المقررة لذلك .

ثالثا : اذا استعمل الوزير — او من في حكمه — سلطة التعقيب ، فإن قراره
هو الذى يعتمد به :

أما القرار محل التعقيب فيعتبر كأن لم يكن ، وما يترتب على ذلك
من آثار . وقد سبق أن ألمعنا الى ذلك .

ويستوى في هذا أن يكون التعقيب بحفظ التحقيق أو بإلغاء الجزاء
أو تعديله تشديدا أو تخفيفا ، أو بتقرير حالة العامل الى المحاكمة
التأديبية (١) .

رابعا : اثر اعتراض سلطة التعقيب ، على التحقيق :

إذا اعترضت سلطة التعقيب على القرار التأديبي ، لتصور التحقيق،
أو للاخلال بحق الدفاع ... فهذا لا يمنع الرئيس الإداري مصدر القرار،
من أن يباشر سلطاته التأديبية مرة أخرى بعد استيفاء التحقيق (٢) .

كما أن هذا لا يمنع سلطة التعقيب ، من مباشرة اختصاصها بالتعقيب
على القرار الجديد ، أو بتوقيع الجزاء ابتداء ، طبقا للأوضاع التي
حددها القانون (٣) وفي حالة تصديها لتوقيع الجزاء مباشرة ، فإن هذا
يجب اختصاص الرئيس الإداري ، في هذا الخصوص .

خامسا : سلطة التعقيب ، لا تسلب حق مصدر القرار في سحبه أو تعديله :

فاذا صدر قرار تأديبي ، فإن سلطة التعقيب عليه المقررة للوزير —
ومن في حكمه — لا تمنع مصدر هذا القرار من سحبه أو تعديله وفقا

(١) ج. في ١٩٦٦/٥/٤ ، س ٦٠ ص ٢٥٩ ب ٩٠ .

— ج. في ١٩٦٠/٦/١٥ ، س ١٤ ص ٢٣٩ ب ١٢٠ .

(٢) ع.أ ٩٩١ لسنة ١١ في ١٩٧٠/٦/١٣ ، س ١٥ ص ٤١٤ ب ٦٤ .

(٣) الحكم السابق .

للقواعد العامة المستقرة في القانون الإداري (١) ، وذلك على النحو التالي :

١ — يظل هذا الحق قائما لمصدر القرار ، ما لم يقرر الوزير أو من له اختصاصه — خلال المدة المقررة للتعقيب على القرار — إلغاء القرار أو تعديله ، ففي هذه الحالة الأخيرة ، يتمتع على مصدر القرار سحب القرار أو تعديله ، وذلك لزوال القرار الصادر منه أصلا ، وحلول قرار الوزير محله . ذلك أن المقرر أنه لا يجوز لسلطة دنيا أن تسحب أو تعدل قرارا صادرا من سلطة عليا (٢) .

٢ — ان انقضاء الميعاد المحدد لسلطة التعقيب — وهو كما عرفنا ، شهر وفقا للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، وثلاثون يوما طبقا للقوانين اللاحقة عليه — لا أثر له على حق مصدر القرار في سحبه اذا لم يستعمل الوزير أو من له اختصاصه ، حقه في التعقيب خلال هذا الميعاد . اذ يظل لمصدر القرار حق سحبه خلال الميعاد القانوني المقرر للسحب (٣) .

سادسا : حق السلطة المختصة بالتعقيب على القرار التأديبي ، لا يسلبها حقها في سحبه وفقا للقواعد العامة :

فمن المقرر ، أن انقضاء الميعاد المقرر للتعقيب على القرار التأديبي ، دون تعقيب عليه ، لا يسلب السلطة المنوط بها التعقيب حقها في سحبه ، وذلك خلال الميعاد القانوني ، وطبقا للأصول العامة المقررة في السحب .

ويلاحظ أن السلطة المذكورة ، لا تملك في هذه الحالة سوى مجرد سحب القرار . ويمتنع عليها ، أن تتخذ أي قرار آخر مما كان يجوز لها

(١) في هذا المعنى : ج . برقم ٤١٦ في ١٩٥٧/٨/٨ ، س ١١ ص ٦٣

ب ٥٤ .

(٢) الفتوى السابقة .

(٣) الفتوى السابقة .

أصلا كسلطة تعقيب • ويلزم أن يكون السحب ، في هذه الحالة ، بناء على
تظلم من صدر القرار ضده (١) •

وحتى اذا قدم العامل مثل هذا التظلم — قبل أو بعد انتهاء الميعاد
المحدد للتعقيب — فان السلطة المذكورة لا تملك أن تستعمل حنفها في
التعقيب بعد انتهاء هذا الميعاد • وانما يجوز لها ، كما أوضحنا ، أن تسحب
القرار ، كما يجوز لها أن تعدله بالتخفيف • ولكن لا يجوز لها أن تعدله
بالتشديد أو أن تلغيه وتقرر احالة العامل الى المحاكمة التأديبية •

المبحث الثالث

الاختصاص التأديبي لشاغلي الوظائف العليا

٩٢ — تقسيم البحث :

سنناول الحديث في هذا الخصوص ، موضحين نطاق الاختصاص
التأديبي لشاغلي الوظائف العليا • ثم نقى ببيان أهم المبادئ المقررة
في ممارسة هذا الاختصاص — وسن فصل ذلك ، في مطلبين ، على النحو
التالى :

المطلب الاول

نطاق الاختصاص التأديبي لشاغلي وظائف

الادارة العليا

٩٢ — سنتحدث عن ذلك ، في ظل الأوامر العالية ، السابقة على
القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة ، ثم في ظل القانون
وما تلاه من القوانين ومن بينها القانون الحالى ، وذلك على النحو
التالى :

(١) ج. ٥. برقم ٤١٦ فى ١٩٥٧/٨/٨ ، ص ١١ ص ٩٢ ب ٥٤ •
— ق. ١٠ لسنة ٢٠ فى ١٩٦٦/١/١٥ ، ص ٢٣ ص ٤٨٨ ب ٢٧٦ •
(م. —) — الاختصاص التأديبي /

١ — في ظل الأوامر المالية ، المسابقة على القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ م بنظم موظفي الدولة :

لقد رأينا فيما أسلفنا ، أن الاختصاص التأديبي كان معقودا — وفقا لتلك الأوامر العالية — للسلطة الرئاسية ، أى مقصورا على رؤساء المصالح ، وكان هذا الاختصاص ، منوطا أيضا بالوزير بوصفه رئيس مصلحة ، فيما يتعلق بالديوان العام والادارات التى لا تعتبر مصالح عامة .

أما وكلاء الوزارات — وغيرهم ممن لم يكونوا رؤساء مصالح — فلم يكن لهم اختصاص تأديبي .

كما لم يكن للوزير أن يفوضهم فى أى من اختصاصه التأديبي (١) . وكانت الجزاءات التى يملك رئيس المصلحة توقيعها ، هى الانذار أو الخصم من المرتب لمدة خمسة عشر يوما فى السنة . وهى ذات الجزاءات التى كان الوزير يملك توقيعها ، بوصفه رئيس مصلحة أيضا — أما الجزاءات الأخرى ، فانها تدخل فى اختصاص مجالس التأديب .

ومن ثم ، فإن شاغلى الوظائف العليا ، ذوى الاختصاص التأديبي ، كانوا — فى ظل تلك الأوامر العالية — هى رؤساء المصالح وحدهم ، على الوجه السالف يياته .

٢ — فى ظل القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظم موظفي الدولة :

لقد سبق أن أوضحنا أن السلطة التأديبية الرئاسية كانت — وفقا للمادة ٨٥ من القانون المذكور ، قبل تعديلها — معقودة لوكيل الوزارة أو رئيس المصلحة . فكان يجوز لكل منهما ، فى دائرة اختصاصه ، توقيع عقوبتى الانذار أو الخصم من المرتب عن مدة لا تزيد على خمسة عشر يوما فى السنة الواحدة . ولم يكن لأخذ غيرهما . أى اختصاص تأديبي . وبالتالي فلم يكن للوزير أية سلطة تأديبية .

(١) ج . ٠ برقم ٢٧٦ فى ١٩٥١/٦/٧ ، س ٤ و ٥ ص ١٥٦ ب ٦٠ .

ثم عقد هذا الاختصاص ، لمن اعتبروا رؤساء مصالح . نُبِتًا
للمرسوم بقانون رقم ٨٧ لسنة ١٩٥٢ (١) .

كما أشرنا الى أنه صدر بعد ذلك ، القانون رقم ٢٢٠ لسنة ١٩٥٥ ،
يتعديل المادة ٨٥ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ومنح الوزير بمقتضى
ذلك اختصاصا تأديبيا مبتدئا كاختصاص وكيل الوزارة ورئيس
المصلحة (٢) . وهذا الاختصاص الذى خول للوزير ، يشمل
جميع العاملين بالوزارة . كما منح الوزير أيضا سلطة التعقيب على
القرارات التأديبية الصادرة من وكيل الوزارة أو رئيس المصلحة .

ثم عدلت المادة ٨٥ سالفة الذكر ، بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ .
وأصبحت الجزاءات التى يملك توقيعها كل من الوزير أو وكيل الوزارة
أو الوكيل المساعد أو رئيس المصلحة ، هى الانذار أو الخصم من المرتب
لمدة لا تتجاوز ٤٥ يوما فى السنة ، وبشرط ألا يزيد الخصم فى المرة
الواحدة عن ١٥ يوما .

٤ — فى ظل العمل بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين
بالدولة ، والذي حل محل القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ :

كان الاختصاص التأديبي ، لشاغلي الوظائف العليا ، طبقا للمادة ٦٣
من ذلك القانون — أى القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — محصورا فى وكلاء
الوزارة ورؤساء المصالح ، كل فى دائرة اختصاصه (٣) وتتضمن لائحة
الجزاءات التى تصدر بقرار من الوزير ، تحديد الرؤساء الذين يجوز
تهويضهم فى توقيع العقوبات التأديبية .

(١) وهم الرؤساء العسكريون للإدارات والأسلحة العسكرية وقواد
الفرق والمناطق التى يصدر بتعيينهم قرار من وزير الحربية ، وكذلك من يعينه
الوزير بقرار منه من رؤساء الإدارات وغيرهم . ويشترط فى الحالة الأخيرة
أن لا تقل درجاتهم عن الدرجة الثانية .

(٢) وقد عقد هذا الاختصاص أيضا لوكلاء الوزارات المساعدين ،
وفقا للقانون رقم ٦٣٣ لسنة ١٩٥٥ .

(٣) وذلك فضلا عن الاختصاص التأديبي المقرر للوزير وفقا
لما سبق بيانه .

وكانت العقوبات التى يجوز لهم توقيعها ، هى الانذار أو الخصم من المرتب عن مدة لا تجاوز ٣٠ يوما فى السنة ، وبشرط ألا تزيد مدة العقوبة الواحدة عن ١٥ يوما •

ومن هذا يتبين أن المشرع — فى هذا القانون — قد ضيق من الاختصاص التأديبى لشاغلى الوظائف العليا ، أى اختصاص وكلاء الوزارة ورؤساء المصالح ومن يفوضون فى ذلك طبقا لهذا القانون ، وذلك فيما يتعلق بعقوبة الخصم من المرتب « اذ جعلها لا تجاوز ٣٠ يوما فى السنة ، مع أنها كانت فى ظل القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ تصل الى ٤٥ يوما فى السنة » •

٤ — فى ظل القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة :

ان هذا القانون لم يقصر الاختصاص التأديبى الرئيسى على وكلاء الوزارة ورؤساء المصالح (١) وانما جعل هذا الاختصاص لشاغلى الوظائف العليا (٢) ، بصفة عامة ، كل فى حدود اختصاصه • ودون اشتراط أن يكون شاغلو هذه الوظائف وكلاء وزارة أو رؤساء مصالح •

وقد جعل المشرع — فى هذا القانون — لشاغلى هذه الوظائف العليا كل فى دائرة اختصاصه ، توقيع عقوبة الانذار أو الخصم من المرتب لمدة لا تجاوز ٣٠ يوما فى السنة الواحدة ، بحيث لا تزيد مدة العقوبة فى المرة الواحدة عن خمسة عشر يوما •

وهذا الاختصاص ، هو ذات الاختصاص الذى كان منصوصا عليه فى القانون السابق رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ •

٥ — فى ظل القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بالنظام الحالى للعاملين المدنيين بالدولة :

لقد خول المشرع فى هذا القانون — وطبقا لمادته ٨٢ — شاغلى

(١) وذلك الى جانب الاختصاص التأديبى المقرر للوزير •

(٢) ان هذه الوظائف العليا ، موضحة بالجدول الملحق بالقانون المذكور • وهى وكيل أول الوزارة ، ووكيل الوزارة ، والمدير العام •

الوظائف العليا (١) ذات الاختصاص التأديبي الذي كان مقررا نهم ونقا
للمادة ٥٨ من القانون السابق رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١

ولهذا نحيل في شرح ذلك ، الى ما سبق أن أوردناه بصدد القانون
رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ .

المطلب الثاني

اهم المبادئ فيما يتعلق بالاختصاص التأديبي لشاغلي الوظائف العليا

٩٣ — سنورد فيما يلي ، طرفا من المبادئ المقررة بالنسبة للاختصاص
التأديبي ، لشاغلي وظائف الادارة العليا ، سواء كانوا وكلاء وزارة
أو رؤساء مصالح أو غيرهم — وذلك على النحو التالي :

(١) ان شاغلي هذه الوظائف موضحة بالجدول الملحق بالقانون المذكور
وهي وكيل أول الوزارة ، ووكيل الوزارة ، ومدير العموم — ثم صدر القانون
رقم ١١٧ لسنة ١٩٨٢ بتعديل بعض احكام هذا القانون ، وينص في مادته
الاولى : « يضاف الى قانون نظام العاملين بالدولة الصادر بالقانون رقم
٤٧ لسنة ١٩٧٨ مادة جديدة برقم ٨ مكررا نصها : تنشأ بكل وزارة وظيفـة
واحدة لوكيل الوزارة لا تقابلها درجة مالية ويعاون وكيل الوزارة الوزير
في مباشرة اختصاصاته . ويختار الوزير ، وكيل الوزارة ، بطريق النـدب
للمدة التي يحددها ، من بين شاغلي وظائف الدرجة الممتازة ... الخ » .

ونصت المادة الثانية من هذا القانون الجديد ، على أن « يستبدل
بنص الفقرة الأولى من المادة (٨) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة ،
الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ النص التالي :

تضع كل وحدة هيكلًا تنظيميًا لها ، يعتمد من السلطة المختصة ، بعد
أخذ الجهاز المركزي للتنظيم والادارة . ويراعى فيه تقسيم الوحدة الى
قطاعات وادارات مركزية أو مديريات بما يتناسب والأنشطة الرئيسية لكل
وحدة وحجم ومجالات العمل المتميزة بكل قطاع أو ادارة مركزية أو مديرية » .

ونصت المادة الثالثة من هذا القانون ، على أن : « يستبدل بـدرجتي
« وكيل أول » و « وكيل وزارة » الوارحتين بالجدول الملحق بقانون نظام
العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ درجتا
« الممتازة » و « العالية » حسب الأحوال » .

اولا : المقصود بلفظ « المصلحة » ورئيسها ، في هذا المجال :

يقصد بالمصلحة ، في هذا الخصوص ، تلك التي يكون لها كيان مستقل وميزانية مستقلة (١) .

وتطبيقا لذلك ، فقد حكم بأنه : « لا يعتبر مدير عام الإيرادات والمصروفات بمصلحة السكك الحديدية مدير مصلحة في حكم المادة ٨٥ من قانون موظفي الدولة اذ ليس من رئيس مصلحة في مصلحة السكك الحديدية (الهيئة العامة للسكك الحديدية حاليا) الا مدير عام المصلحة فهو وحده الذي له حق توقيع الجزاءات التأديبية المنصوص عليها في المادة ٨٥ سالفه الذكر ، ما لم تخول القوانين غيره سلطة توقيع تلك الجزاءات (٢) » .

وقد أفتى مجلس الدولة أن الاختصاص التأديبي ، يكون لمن يشغل وظيفة رئيس مصلحة ، وذلك بقطع النظر عن الدرجة المالية التي يشغلها . أما الموظفون الذين يشغلون درجة مدير عام ، وليسوا في الوقت ذاته شاغلين منصب رئيس مصلحة ، فلا سلطة لهم في توقيع أى جزاء (٣) .

وهذه الفتوى ، وما تضمنته من مبادئ ، قد صدرت تطبيقا للقواعد المقررة في ظل الأوامر العالية .

وقد ظلت صحيحة في ظل العمل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة ، وكذلك في ظل القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة .

(١) ع.أ ٦٧٣ لسنة ٣ في ١٩٥٩/٤/٢٥ ، س ٤ ص ١١٣٦ ب ١٠١ .
— ج. في ١٩٦١/٣/٣١ ، س ١٤ و ١٥ ص ٧٤٩ ب ٢٣٧ .
— ف. الشعبة الأولى بقسم الرأي ، رقم ٣٤٥ في ١٩٥٣/٣/٢٩ ، س ٦ و ٧ ص ٥٦٤ ب ٢٣١ .

(٢) ع.أ ٦٧٣ لسنة ٣ في ١٩٥٩/٤/٢٥ ، س ٤ ص ١١٣٦ ب ١٠١ .
(٣) فتوى رقم ١٧١/١٩/١٤ في ١٩٥٠/٣/٢٩ ، س ٤ و ٥ ص ٨٢٥ ب ٢٦٢ .

أما التشريعات اللاحقة ، فانها لم تلتزم هذه القواعد ، وسنوضح ذلك فيما يلي :

ثانيا : وفقا للنظام الحالي للعاملين المدنيين بالدولة ، لا يشترط في شغل الوظيفة العليا المنوط به اختصاص تأديبي ، ان يكون رئيسا لمصلحة عامة :

ذلك أنه في ظل هذا النظام ، الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ — وكذلك في ظل القانون السابق عليه وهو القانون ٥٨ لسنة ١٩٧١ — يعتقد الاختصاص بتوقيع عقوبة الانذار أو الخصم من الرتب في الحدود التي قررها القانون ، لشاغلي الوظائف العليا ، كل في دائرة اختصاصه . أى بالنسبة للعاملين الخاضعين له والداخلين في نطاق تبعيته واشرافه عليهم . وبالتالي فلا يلزم في شاغلي هذه الوظائف العليا ، أن يكونوا رؤساء مصالح . بل يعتقد لهم الاختصاص التأديبي — كل في حدود اختصاصه — ولو لم يكن رئيسا لمصلحة بالمعنى السابق .

ثالثا : ان الاختصاص المقرر لكل من شاغلي الوظائف العليا ذوي الاختصاص التأديبي ، هو اختصاص ذاتي ، يستقل بممارسته في الحدود المرسومة له ، أي في الحدود التي يباشر فيها اختصاصاته الوظيفية بصفة عامة ، والتي يخضع فيها العاملون لأشراقه وتبعيته ، دون أن يفقدها الى غيرها مما يدخل في اختصاص غيره (١) .

ولهذا ، فقد أفتى مجلس الدولة ، بأنه لا يجوز لأبهم أن يتدخل أو يشترك في اختصاص الآخر (٢) . وقد نص المشرع على ذلك ، في المادة ٨٢ من النظام الحالي للعاملين المدنيين بالدولة — وكذلك في المادة ٥٨ من نظامهم السابق الصادر بالقانون ٥٨ لسنة ١٩٧١ — حيث

(١) ف. الشعبة الثانية بقسم الرأي ، رقم ٣٤٥ في ٢٩/٤/١٩٥٣

س ٦ و ٧ ص ٥٦٤ ب ٢٣١ .

(٢) ج. في ٢١/٣/١٩٦١ ، س ١٤ و ١٥ ص ٤٧٩ ب ٢٣٧ .

قضى بأن يكون الاختصاص في توقيع العقوبات التأديبية لشاغلي الوظائف العليا ، كل في حدود اختصاصه .

ولذلك فإن وكيل الوزارة لا يعتبر سلطة رئاسية في هذا الخصوص بالنسبة لرئيس المصلحة مثلا : وبالتالي فلا يملك التعقيب على قرارات الأخير في هذا الشأن إلا إذا كان مفوضا من الوزير في اختصاصه بالتعقيب على قرارات رئيس المصلحة .

كما لا يملك وكيل الوزارة أن يوقع عقوبة على عامل بمصلحة لها رئيسها .

وتطبيقا لذلك فقد أفتى مجلس الدولة بأن تتحدد دائرة اختصاص رئيس المصلحة بتوقيع عقوبة الانذار أو الخصم من المرتب ، بالمصلحة التي يرأسها ، وهي المصلحة ذات الكيان المستقل والميزانية الخاصة (١) .

أما اختصاص وكيل الوزارة ، فإنه يتحدد بما يخرج عن حدود اختصاص رئيس المصلحة : أى بما يخرج عن حدود المصالح ذات الكيان المستقل والميزانية الخاصة فيشمل الديوان العام ، والوحدات والأقسام الادارية داخل الوزارة مما لا يعتبر من قبيل المصالح بالمعنى سالف للذكر (٢) .

وقد أفتى أيضا بأن المقرر أن العاملين باحدى المصالح العامة ، يخضعون في تأديبهم لرئيس المصلحة ، ولا اختصاص لوكيل الوزارة في هذا الشأن ، بل تقتصر سلطته واختصاصه على العاملين التابعين لديوان عام الوزارة . وبذلك تتحدد سلطة كل من وكيل الوزارة ، ورئيس المصلحة ، في هذا الشأن ، في حدود الاختصاص المنصوص عليه قانونا . فإن خرج أحدهما عن هذه الحدود ، وقع قراره مشوباً بعبء عدم

(١) ج . في ١٩٦١/٣/٢١ ، س ١٤ و ١٥ ص ٤٧٩ ب ٢٣٧ .

(٢) الفتوى السابقة .

الاختصاص (١) • وتفرعاً على هذا فقد أفتى بأن مصلحة الشهر العقاري والتوثيق : هي مصلحة تابعة لوزارة العدل • ذات كيان مستقل وميزانية خاصة • وبالتالي فإن الاختصاص بتوقيع عقوبتي الانذار أو الخصم من المرتب ، ينعقد لرئيس هذه المصلحة : وليس لوكيل وزارة العدل (٢) •

وطبقاً لهذا المبدأ ، فإن من المسلمات أن اشراف وكيل الوزارة على احدى المصالح لا يعطيه الحق في أن يشارك رئيس هذه المصلحة في اختصاصه التأديبي بها • وبالتالي فلا يملك وكيل الوزارة أن يوقع عقوبة على أحد العاملين فيها •

وبهذا أفتى مجلس الدولة حيث قال : « ان كون وكيل الوزارة مشرفاً على احدى المصالح أو بعضها ، فإن هذا الاشراف لا يكسبه حقاً الى جانب رؤساء هذه المصالح التي يشرف عليها ، لأن اشرافه ما قصد به الا التناسق في العمل وتوجيه هذه المصالح وفق السياسة العليا التي يرسمها الوزير دون أن يكون له تلك السلطة الرئاسية المباشرة التي لرئيس المصلحة على موظفي مصلحته أو التي لوكيل الوزارة نفسه على الموظفين التابعين للديوان العام أو الادارات غير المعتبرة مصالح ... ومن ثم فإن سلطة وكيل الوزارة في الاشراف على احدى المصالح لا تستتبع اعطائه حق توقيع عقوبة تأديبية على موظفي المصلحة المذكورة ، بجانب حق رئيس المصلحة (٣) •

رابعا - ان الحكمة من اعطاء سلطة التوقيب ، لشاغلي الوظائف العليا - كل في حدود اختصاصه :

هي أن تتولى السلطة الرئاسية المباشرة ، مجازاة الموظف التابع لها عما يرتكبه من أخطاء أثناء قيامه بعمله ، اذ أن هذه السلطة أقدر من

(١) ف. ادارة الفتوى لوزارة التعليم العالي بمجلس الدولة ، ملف رقم ١٨/٩٠/١ في ١٤/٢/١٩٧١ •

(٢) ج. في ٢١/٢/١٩٦١ ، س ١٤ و ١٥ ص ٤٧٩ ب ٢٣٧ •

(٣) ف. الشعبة الثانية برقم ٣٤٥ في ٢٩/٤/١٩٥٣ ، س ٦ و ٧ ص ٥٦٤ ب ٢٣١ •

غيرها على تعرف طباع الموظف وأخلاقه وتقدر ظروفه ومدى مسؤوليته .
عن الأخطاء التي يرتكبها . فتبعية الموظف للسلطة الرئاسية ، هي الأساس
في إعطائها هذا الاختصاص (١) .

**خامسا — ان الاختصاص التأديبي لشاغلي الوظائف العليا — ومن
بينهم وكلاء الوزارة ورؤساء المصالح مستمد مباشرة من القانون ، وبصريح
نص القانون :**

ومن ثم فلا يحتاجون لممارسته الى تفويض أو قرار من الوزير ،
وانما يباشرونه تلقائيا ، بحكم القانون ، وقد سبق أن أشرنا الى ذلك
فيما تقدم .

وتطبيقا لذلك فقد أفتى مجلس الدولة أن : اختصاص رؤساء
المصالح مستمد من القانون ذاته . وهم اذ يباشرونه ، انما يباشرونه
بالأصالة عن أنفسهم لا بالنيابة عن الوزير ، اذ هم لا يستمدون الحق
منه . ويكون اختصاصهم — بهذه المثابة — أصيلا ومقررا بحكم القانون .
ومن ثم فلا يملك الوزير سلبهم اياه أو الحد منه (٢) .

كما أفتى أيضا بأن : « ممارسة وكيل الوزارة أو رئيس المصلحة
اختصاصهما التأديبي بتوقيع عقوبة الانذار أو الخصم من المرتب ،
لا يتطلب تفويضا من الوزير .

وذلك لأن اختصاصهما هذا ، اختصاص أصيل مقرر لها بقتضى
القانون (٣) » .

وهذه الفتاوى ، وان وردت في شأن وكيل الوزارة ، ورئيس
المصلحة ، الا أنها تتضمن مبادئ عامة ، ومن ثم فانها تسرى على جميع
شاغلي الوظائف العليا ذوى الاختصاص التأديبي المنصوص عليه قانونا .

(١) ف.ب. الشعبة الثانية لقسم الراى ٣٤٥ فى ٢٩/٤/١٩٥٣ ، س ٦
و ٧ ص ٥٦٤ ب ٢٣١ .

(٢) ج. فى ١٩٤٩/٦/٥ ، س ٢ ص ٦٦ ب ٤٠ .

(٣) ج. فى ١٩٦٦/١٢/٢٨ ، س ٢١ ص ٩٢ ب ٥٢ .

سادسا — لشاغلي الوظائف العليا ، كل في حدود اختصاصه ، أن يحيل العامل الى المحاكمة التأديبية :

وتطبيقا لذلك فقد أفتى مجلس الدولة بأن وكيل الوزارة ، ورئيس المصلحة ، كما يمكن أن توقيع عقوبة الانذار أو الخصم من المرتب في النطاق المحدد لهما قانونا فإن كلا منهما يملك أيضا أن يحفظ التحقيق أو أن يحيل العامل الى المحاكمة التأديبية ، وذلك كله دون ما حاجة الى تفويض من الوزير (١) .

وقد بررت الجمعية انعمومية للقسم الاستشاري بمجلس الدولة ، حق وكيل الوزارة أو رئيس المصلحة (٢) ، في حفظ التحقيق أو الإحالة الى المحاكمة التأديبية بقولها : « ان الاختصاص برفع الدعوى (٣) متفرع من الاختصاص بتوقيع العقوبة وأن من يملك توقيع العقوبة على الموظف يملك بداهة رفع الدعوى التأديبية عليه . فرفع الدعوى . يعد جزءا ، اذ هو لا يعدو أن يكون احتكاما للمحاكمة التأديبية . وتأسيسا على ما تقدم يكون لكل من وكيل الوزارة ورئيس المصلحة ، كل في دائرة اختصاصه سلطة رفع الدعوى التأديبية على الموظف . سواء تم التحقيق بمعرفة الجهة الادارية وحدها أو عن طريق النيابة الادارية » (٤) .

وبهذه المناسبة ، فالتاثير أيضا الى أن هذا المبدأ ، وان صدر في شأن وكيل الوزارة ورئيس المصلحة ، الا أنه يسرى بصفة عامة ، على جميع شاغلي الوظائف العليا ذوي الاختصاص التأديبي ، اذ أنهم يستمدون

(١) ج. في ١٩٦٦/١٢/٢٨ ، س ٢١ ص ٩٢ ب ٥٢ .

(٢) وهذا يسرى أيضا ، بالنسبة لجميع شاغلي الوظائف العليا ذوي الاختصاص التأديبي .

(٣) التفسير الصحيح هو : « الاختصاص بالإحالة الى المحاكمة التأديبية » ذلك أن الجهة الادارية تملك الإحالة الى المحاكمة ، ولكنها لا تملك إقامة الدعوى أو رفعها لأن هذا الاجراء يدخل في اختصاص النيابة الادارية وحدها . وان كانت الإحالة الصادرة من الجهة الادارية ، ملزمة للنيابة الادارية فلا تملك الا ان ترفع الدعوى .

(٤) ذات الفتوى ، المشار اليها في الهامش السابق .

اختصاصهم هذا مباشرة من القانون ، وبالتالي فليسوا بحاجة الى تفويض من الوزير .

سابعاً — لقد سبق أن أوضحنا ان القرارات التأديبية الصادرة من وكيل الوزارة او رئيس المصلحة — وغيرهما من شاغلي الوظائف العليا ، تكون نهائية ، واجبة النفاذ وتنتج آثارها ، منذ صدورها .

ويترب على ذلك أمران هامان ، هما :

١ — آثار هذه القرارات ، لا توقف ريشما ينتهى الميعاد المقرر لتعقيب الوزير عليها .

٢ — لا محل لمرضاها على الوزير لاعتمادها أو اقرارها ، قبل تبليغها للجهاز المركزى للمحاسبات .

ونحيل فى هذا الى ما فصلناه فى مجال الحديث عن أثر سلطة الوزير فى التعقيب على هذه القرارات .

ثامناً — لقد فصلنا فيما تقدم ، أن سلطة الوزير — ومن يمثله — فى التعقيب على الإدارات التأديبية الصادرة من مرعوسيه شاغلي الوظائف العليا ، لا ينفى سلطة مصدر القرار فى سحبهِ وفقاً للقواعد العامة ، اذا لم يستعمل الوزير سلطته بالتعقيب (١) :

كما أوضحنا أيضاً أن الوزير اذا استعمل هذه السلطة ، فليس لمصدر القرار أن يسحبه ، لأن القرار — فى هذه الحالة — يعتبر قرار الوزير ، وبالتالي فليس لسلطة أدنى أن تسحبه .

ونحيل فى ذلك أيضاً الى ما سبق أن فصلناه فى هذا الخصوص ، لدى الحديث عن سلطة الوزير فى التعقيب على القرارات الصادرة من مرعوسيه فى مجال التأديب .

(١) ف. فى ١٩٥٦/١/٢١ ، س ٩ ص ١٩٠ ب ١٢٧ .

المبحث الرابع

ضوابط توقيع كل من عقوبة الخصم من المرتب ، والإنذار

أولا :

١ — فيما يتعلق بعقوبة الخصم من المرتب : لقد رأينا أن المشرع قد نص على أن لا تتجاوز عقوبة الخصم ثلاثين يوما في السنة ، اذا وقعت بمعرفة أحد الرؤساء الإداريين شاغلي الوظائف العليا • أما اذا وقعت بمعرفة الوزير ، فيجوز أن تصل هذه العقوبة الى ستين يوما في السنة •

٢ — أن هذه العقوبة ، ليست مزدوجة • وانما هي مشتركة : أى أن الاختصاص بتوقيعها ، اختصاص مشترك بين الرؤساء الإداريين شاغلي الوظائف العليا ، وبين الوزير • وبشرط ألا يزيد مجموع ما يوقعه الرؤساء والوزير معا ، عن ستين يوما في السنة •

وهؤلاء الرؤساء ، يشتركون مع الوزير في توقيع هذه العقوبة ، حسب الأحوال ، في نطاق لا يتجاوز ٣٠ يوما في السنة • فقد عرفنا أن هؤلاء الرؤساء ، يقف اختصاصهم في توقيعها عند حد الثلاثين يوما في السنة • أما بعد هذا الحد — وبما لا يتجاوز خصم ثلاثين يوما أخرى — فيكون من اختصاص الوزير وحده أو من له اختصاصاته كالمحافظ في محافظته • وبالتالي فلا يجوز أن يزيد مجموع ما وقع من تلك العقوبة ، بمعرفتهم جميعا ، عن ستين يوما في السنة •

٣ — ان المحظور — فيما يتعلق بهذه العقوبة — هو (توقيعها) لأكثر من ثلاثين يوما ، أو ستين يوما ، في السنة ، على التفصيل السالف بيانه • وذلك طبقا للسادة ٨٢ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ آتف الذكر • أما تنفيذ هذه العقوبة ، أو الجزاء ، فقد نظمه المشرع في المادة ٨٠ من القانون ، حيث نص على أنه : « لا يجوز أن يتجاوز الخصم تنفيذا لهذا الجزاء ، ربع الأكبر شهريا بعد الجزاء الجائز الحجز عليه أو التنازل عنه قانونا » •

٤ — تحتسب السنة التي توقع خلالها العقوبة التأديبية ، باعتبارها سنة ميلادية . وقد نص المشرع صراحة في المادة السابعة من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المشار اليه ، على أن « يكون حساب المدد المنصوص عليها في هذا القانون ، بالتقويم الميلادي » .

٥ — يشور التساؤل الآتي : متى تبدأ السنة ، بالنسبة لحساب العقوبة التي توقع خلالها ؟؟ : لقد اختلف الفقه في هذا الخصوص . ونحن نرى أن يحتسب بدء هذه السنة من تاريخ بدء السنة الميلادية لأن ذلك يتضمن توحيدا للمعاملة بين سائر العاملين ، في هذا الخصم ، كما أنه يسر على الادارة عند احتساب العقوبة خلال السنة التي تبدأ من أول يناير بصفة عامة ، وكنظام عام ، بدلا من الرجوع الى ملف كل عامل للبحث عن بدء السنة واحتسابها بالنسبة اليه بصفة خاصة (١) .

وقد أخذ المشرع بهذا الرأي ، فيما يتعلق ببدء السنة التي تحتسب على أساسها الاجازات : فقد نص في المادة ٧٥ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على أن : « تتخذ السنة الميلادية من أول يناير الى آخر ديسمبر ، أساسا لحساب الاجازات التي تمنح للعاملين » .

أما في حالة ما اذا عين العامل بعد انقضاء جزء من السنة ، فيقدر الحد أو القدر الذي يمكن توقيعه من العقوبة التأديبية عن هذه السنة ، بنسبة الجزء الذي قضاه في الخدمة خلال هذه السنة . أما بعد ذلك ، فتحتسب السنة التالية اعتبارا من أول السنة الميلادية .

ثانيا : عقوبة الانذار : لم يقيد المشرع ، بعدد محدد خلال السنة . ولهذا يجوز توقيعهما أيا كان عددها ، سواء وقعت بمعرفة الوزير أو الرؤساء الاداريين ذوى الاختصاص التأديبي ، وذلك بمكس التشريعات العريية (٢) .

(١) ومع ذلك فهناك رأي آخر ، بأن تحتسب السنة بالنسبة لكل عامل من تاريخ تعيينه ، وليس من أول السنة الميلادية .
(٢) راجع في ذلك كتابنا « الجزاءات التأديبية » .

الفصل الثاني

اختصاصات السلطة التأديبية القضائية ، وشبه القضائية
بالتسبة للعاملين المدنيين بالدولة

٩٤ — احالة الى ما تقدم :

اولا : لقد أوضحنا ، فيما أسلفنا ، أن السلطات التأديبية الرئاسية أو الادارية : كان اختصاصها التأديبي محصورا في توقيع عقوبة الانذار أو الخصم من المرتب في انطاق الذى حدده القانون لكل منها . وذلك في ظل العمل بالأوامر العالية ، وكذلك في ظل التشريعات التالية ، وهى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة ، والقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ومن بعده القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة .

أما ما جاوز عقوبة الانذار ، أو الخصم من المرتب بالقدر المحدد قانونا لهذه السلطات ، فكان يخرج من اختصاصها ليدخل في اختصاص المجالس التأديبية ومن بعدها المحاكم التأديبية التى حلت محلها بمقتضى القانون رقم ١٧ لسنة ١٩٥٨ باعادة تنظيم النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية .

كما أسلفنا ، أن هذه الخصوص تحدد على سبيل الحصر العقوبات التى تملك السلطات التأديبية الرئاسية توقيعها ، وتلك التى تخرج عن اختصاصها وبالتالي تدخل وفقا للقانون في اختصاص المجالس أو المحاكم التأديبية . ومن ثم فإن هذه النصوص هى قيود على اختصاص السلطات الرئاسية أو الادارية ، ولكنها لا تحد من اختصاص المجالس أو المحاكم التأديبية ، فهذه تملك أن توقع أيا من الجزاءات التأديبية الواردة بالقانون . بمعنى أنها تملك — فضلا عن الجزاءات التى تملكها السلطات

الادارية — أن توقع عقوبة الانذار أو الخصم من المرتب • بل ان لها
بداية أن تقضى بالبراءة وبالتالي فلا توقع أية عقوبة •

فاختصاص المجالس أو المحاكم التأديبية ، هو تقدير قيام المخالفة
أو عدم قيامها ••• ثم تقدير الجزاء المناسب للمخالفة عند ثبوتها •••
وقد يكون هذا الجزاء هو أدنى الجزاءات •• وقد يكون أشدها •

فلنبا : أشرنا أيضا ، لدى الحديث عن اختصاصات السلطات التأديبية
الادارية ، وفقا للنظام الحالي للعاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون
رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، أن المشرع قد وسع في هذه الاختصاصات لدرجة
لم ترد من قبل أى تشريع من تشريعاتنا •••

فأضحى للوزير — والمحافظ ، ورئيس الهيئة العامة — كل في نطاق
اختصاصه ، أن يوقع ما يراه من العقوبات التأديبية وأقساها ، وذلك
فيما عدا الاحالة الى المعاش أو الفصل من الخدمة •

ولم ينص المشرع في هذا القانون ، بشئ ما كان ينص عليه في
التشريعات السابقة ••• وهو النص على أن تختص المحاكم التأديبية
بما يجاوز اختصاص السلطة الادارية •••

وانما تفادى المشرع مثل هذا النص ، درءاً لكل تأويل أو اجتهاد •
ونص صراحة في البند (٤) من المادة ٨٢ من هذا القانون ، على أن :
« تختص المحكمة التأديبية بتوقيع أى من الجزاءات المنصوص عليها في
المادة ٨٠ ••• » •

وبالتالى فان هذه المحاكم تملك بصريح النص ، أن توقع أيا من
الجزاءات التى نص عليها القانون •

وسنعود الى تفصيل ذلك في المباحث الخاصة بالمجالس والمحاكم
التأديبية ، وكذلك الجزاءات التأديبية •

الباب الثالث

السلطات التأديبية بالنسبة للعاملين في القطاع العام

٩٥ — مقدمة ، وتقسيم البحث :

لقد صدر القانون رقم ٤٨٠ لسنة ١٩٥٤ ، بإنشاء النيابة الادارية •
ثم ألغى بالقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ باعادة تنظيم النيابة الادارية ،
والمحاكمات التأديبية • وقد كان هذا القانون ، وسابقه ، ينصرفان —
أساسا — الى موظفي الدولة ، أو العاملين المدنين بالدولة •

ثم صدر القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ في شأن سريان أحكام قانون
النيابة الادارية ، والمحاكمات التأديبية ، على موظفي المؤسسات والهيئات
العامة والشركات والجمعيات والهيئات الخاصة •

وصدر بعد ذلك ، قرار رئيس الجمهورية رقم ١٤٥٦ لسنة ١٩٥٩.
باخضاع الشركات القائمة على التزامات المرافق العامة ، لأحكام قانون
النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية • كما صدر القرار الجمهوري رقم
٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ باصدار لائحة نظام العاملين بالشركات التابعة
للمؤسسات العامة ، والقرار الجمهوري رقم ٨٠٠ لسنة ١٩٦٣ م باصدار
نظام العاملين بالمؤسسات العامة ، والقرار الجمهوري رقم ١٩٥٦ لسنة
١٩٦٣ م بسريان القرار الجمهوري رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ سالف الذكر
على العاملين بالجمعيات التعاونية التي تساهم فيها الدولة •

ثم صدر القرار الجمهوري رقم ٣٣٩٠ لسنة ١٩٦٦ بنظام العاملين في
القطاع العام ، والذي عدلت مادته الستون بالقرار الجمهوري رقم ٨٠٢
(م ٢٢ — الاختصاص التأديبي)

لسنة ١٩٦٧ — ثم ألغى هذا النظام ، وحل محله نظام آخر طبقا للقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ •

ثم صدر القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ في شأن مجلس الدولة ، انذى تضمن تنظيما جديدا للمحاكم التأديبية ، واختصاصاتها •

وأخيرا صدر القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بالنظام الجديد لهؤلاء العاملين •

من أجل ذلك ، فسنفصل دراستنا لهذا الباب ، في ستة فصول على النحو التالي :

الفصل الأول : تعريف العاملين في القطاع العام •

الفصل الثانى : السلطات التأديبية ، وفقا للقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩

الفصل الثالث : السلطات التأديبية ، للعاملين في القطاع العام ، طبقا لنظامهم الصادر بالقرار الجمهورى رقم ٣٥٣٦ لسنة ١٩٦٢ •

الفصل الرابع : السلطات التأديبية للعاملين في القطاع العام ، وفقا لنظامهم الصادر بالقرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ المعدل بالقرار الجمهورى رقم ٨٠٢ لسنة ١٩٦٧

الفصل الخامس : السلطات التأديبية ، لهؤلاء العاملين ، طبقا لنظامهم الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ •

الفصل السادس : السلطات التأديبية ، لهؤلاء العاملين ، وفقا لنظامهم الحالى الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ •

الفصل الأول

تصريف العاملين في القطاع العام

٩٦ - من المقرر أن المؤسسات العامة (١) ، من الأشخاص العامة ، وتعتبر قراراتها إدارية ، كما يعتبر العاملون فيها موظفين عموميين (٢) .

أما الوحدات الاقتصادية التابعة لها ، فانها ليست كذلك ، فهذه الوحدات - وان كانت مملوكة للدولة ملكية خاصة - الا أنها تعتبر من أشخاص القانون الخاص وتتبع وسائله وأساليبه في إدارة أمورها (٣) .

ولهذا ، فلا تعتبر القرارات الصادرة من هذه الوحدات قرارات إدارية ، ولا يخلع عليها صفة القرار الإداري ، تصديق رئيس مجلس إدارة المؤسسة عليها ، فليس من شأن هذا التصديق أن يحيل قرار الشركة أو الوحدة الاقتصادية الصادر منها القرار في حدود اختصاصها المقرر لها في شأن أحد العاملين بها الى قرار إداري (٤) . كما أن العاملين

(١) لقد الغيت أخيراً ، المؤسسات العامة ، بمقتضى القانون رقم ١١١ لسنة ١٩٧٥ في شأن بعض الأحكام الخاصة بشركات القطاع العام .

(٢) ١. ع ٩٧٩ لسنة ٨ في ١٩٦٤/٢/٢٩ (١٠ سنوات) ص ٢٥٩ .

— ٢. ع ١١٤٣ لسنة ١٠ في ١٩٦٦/١/٨ ، س ١١ ص ٢٧٠ ب ٢٢ .

— ٣. ق ١ ، س ٢٢ ص ٢٣٦ ب ١٢٣ .

— ٤. ق ١ ، س ٢٤ ص ٣١١ .

— ٥. ق ١ ، س ٢٥ ص ٨٥ ب ١٤ .

— ٦. ج . في ١٩٦٥/٣/١٠ ، س ١٩ ص ٣٤٤ ب ٩٨ .

— ٧. ج . في ١٩٦٨/٢/١٤ ، ملف ٤٦/١/٥٩ .

— ٨. ق ١٠ لسنة ٢ في ١٩٧١/٣/٣١ ، س ٢٥ ص ٨٥ ب ٤٥ .

(٣) ج . في ١٩٦٧/٦/١٤ ، ملف ٦١/١/٥٩ .

(٤) ١. ع ١٨١ لسنة ١٥ في ١٩٧١/١٢/١١ ، س ١٧ ص ٩٢ ب ١٦ .

فيها لا يعتبرون موظفين عموميين ، اذ تنفي عنهم صفة الموظف العام (١) ،
وذلك فيما عدا ما نص عليه صراحة في القانون كما هو الحال بالنسبة
لبعض النصوص التي أوردها المشرع بخصوصهم في قانون العقوبات (٢) .

(١) ج ١ في ١٤/٦/١٩٦٧ ، ملف ١٩/١/١٩٦١ .
— ج ٠ في ١٤/٢/١٩٦٨ ، ملف ٥٩/١/٤٦ .
— أ.ع ١٨١ لسنة ١٥ في ١١/١٢/١٩٧١ ، س ١٧ ص ٩٢ ب ١٦ .
— ق ١ في ١٧/٢/١٩٧١ ، س ٢٥ ص ٦٣ ب ١٠ .
(٢) ج ٠ في ١٠/٣/١٩٦٥ ، س ١٩ ص ٣٤٤ ب ٩٨ .

الفصل الثاني

الاختصاص التأديبي ، والسلطات التأديبية ، في القطاع العام
وفقا للقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩.

٥٧ - تقسيم البحث

لقد صدر قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ في شأن سريان أحكام قانون النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية ، على موظفي المؤسسات والهيئات العامة ، والشركات والهيئات الخاصة .

وستتناول دراسة هذا الموضوع ، في أربعة مباحث :

المبحث الاول : النظام التأديبي ، وفقا لهذا القانون .

المبحث الثاني : العاملون الذين يخضعون لأحكام هذا القانون .

المبحث الثالث : توزيع الاختصاص التأديبي بين الجهة الرئاسية والمحاكم التأديبية ، وفقا للقانون المذكور .

المبحث الرابع : تعديل هذا القانون ، طبقا للقوانين اللاحقة عليه .

المبحث الاول

النظام التأديبي ، وفقا للقانون

رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ سالف الذكر

٩٨ - ان هذا القانون قد وضع نظاما قانونيا قائما بذاته ، وأحال الى بعض نصوص القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ الخاص بالنيابة الادارية والمحاكمات التأديبية .

ومقتضى هذا ، هو اعمال أحكام القانون المذكور - أى القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ - وكذلك الأحكام التى أحال اليها للعمل بها من

القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ • والمقرر أنه لا يجوز اعمال النصوص الأخرى التى لم يحل اليها من القانون الأخير •

ومن أمثلة النصوص التى لم يحل اليها ، نص المادة ١٣ من القانون ١١٧ لسنة ١٩٥٨ المشار اليه ، والتى تقضى بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة. بأن تخطر الجهات الادارية التى تتبعونها ، الجهاز المركزى للمحاسبات. عن القرارات التى تصدرها هذه الجهات فى خصوص المخالفات المالية •

ذلك أن المسلم أنه ما دام القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ لم يحل. الى النص المذكور فلا يطبق هذا النص على الجهات الخاضعة لأحكام هذا القانون ، وبالتالي فلا يلتزم باخطار الجهاز المركزى للمحاسبات عن القرارات الصادرة منها فى شأن المخالفات المالية (١) •

المبحث الثانى

العاملون الذين يخضعون لاحكام القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩

٩٩ — لقد نصت المادة الأولى من هذا القانون على انه :

« مع عدم الاخلال بحق الجهة التى يتبعها الموظف فى الرقابة وفحص الشكاوى والتحقيق ، تسرى أحكام المواد من ٣ الى ١١ و ١٤ و ١٧ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ المشار اليه (٢) ، على :

١ — موظفى المؤسسات والهيئات العامة :

ويجوز بقرار من رئيس الجمهورية ، استثناء بعض المؤسسات والهيئات المشار اليها ، من تطبيق هذا القانون •

٢ — موظفى الجمعيات والهيئات الخاصة ، التى يصدر بتحديثها. قرار من رئيس الجمهورية •

(١) ع.١ ١٤٧٢ لسنة ٨ فى ٢٨/١٢/١٩٦٥ ، س ١١ ص ١٦١ ب ١٩ •

(٢) أى قانون اعادة تنظيم النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية •

٣ — موظفي الشركات التي تساهم فيها الحكومة أو المؤسسات أو الهيئات العامة : نسبة لا تقل عن ٢٥٪ من رأس مالها أو تضمن لها حدا أدنى من الأرباح •

٤ — أعضاء مجالس ادارة التشكيلات النقابية المشكلة طبقا لقانون العمل ، وأعضاء مجالس الادارة المنتخبين طبقا لأحكام القانون رقم ١٤١ لسنة ١٩٦٣ •

١٠٠ — مفاد ما تقسم :

ان القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ قضى بـسريان بعض أحكام قانون النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية الرقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ ، على موظفي المؤسسات والهيئات العامة ، وموظفي الجمعيات والهيئات الخاصة ، وموظفي الشركات التي تساهم فيها الحكومة أو المؤسسات والهيئات العامة بنسبة معينة أو تضمن لها حدا أدنى من الربح ، وذلك وفقا للضوابط التي أوردها القانون •

وستحدث عن كل من هؤلاء العاملين فيما يلي :

اولا : موظفو المؤسسات والهيئات العامة :

يسرى عليهم القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ آتف الذكر ، طبقا لمادته الأولى •

ومع هذا ، يجوز — بقرار من رئيس الجمهورية — استثناء بعض المؤسسات العامة ، من تطبيق أحكام هذا القانون •

ومن الأهمية بمكان أن نشير ، فيما يتعلق بالمؤسسات العامة ، الى أنه صدر القانون رقم ١١١ لسنة ١٩٧٥ ببعض الأحكام الخاصة بشركات القطاع العام • وقد نص هذا القانون على إلغاء المؤسسات العامة التي لا تمارس نشاطها بذاتها •

ثانيا : موظفو الجمعيات والهيئات الخاصة ، التي يصدر بتحديددها قرارا من رئيس الجمهورية :

ان الأصل هو عدم خضوع العاملين بالجمعيات والهيئات الخاصة ، لأحكام القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ باعادة تنظيم النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية . والاستثناء هو أن يخضع لهذه الأحكام ، العاملون بالجمعيات والهيئات الخاصة التي يصدر بها قرار من رئيس الجمهورية ، والمسلم أن الاستثناء لا يتوسع في تفسيره ولا يقاس عليه . ولذلك لا يخضع هؤلاء العاملون لهذه الأحكام الا اذا صدر قرار من رئيس الجمهورية باخضاعهم لها . ويستوى في هذا ، العاملون في الجمعيات التعاونية أو غير التعاونية ، والعاملون في الجمعيات الخاصة ، والعاملون في الجمعيات ذات النفع العام .

وبهنا — بالنسبة للجمعيات التعاونية التابعة للقطاع العام — ان نشير الى النقاط التالية :

١ — لقد أوضحنا أن العاملين بالجمعيات التعاونية ، لا يخضعون لأحكام القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ الخاص بالنيابة الادارية والمحاكمات التأديبية ، الا اذا صدر بذلك قرار من رئيس الجمهورية طبقا للمادة الأولى من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ .

وقد ثار خلاف في هذا الخصوص ، حول ما اذا كان هذا المبدأ يسرى بصفة عامة فينطبق أيضا على العاملين بالجمعيات التعاونية التابعة للقطاع العام .

وقد عرض الأمر ، على الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة . فأفتت بأن العاملين بالجمعيات التعاونية التابعة للقطاع العام ، لا يخضعون لأحكام قانون النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ الا اذا صدر بذلك قرار من رئيس الجمهورية طبقا للمادة الأولى من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ (١) .

(١) ج . في ١٩٦٦/٣/٢ ، س ٢٠ ص ١٧١ ب ٦٥ .

— ج . في ١٩٧٠/١/٣ ، س ٢٤ ص ٤٠٤ ب ١٢٥ .

٢ — العاملون بالجمعيات التعاونية ، التابعة للقطاع العام ، تسرى عليهم أيضا ، أحكام قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ ، وذلك فيما يتعلق بالمحاكم التأديبية ، دون حاجة لاصدار قرار جمهورى بهذا :

ذلك أن المادة ١٥ من قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ قد نصت على أن « تختص المحاكم التأديبية بنظر الدعاوى التأديبية عن المخالفات المالية والادارية التى تقع من :

أولاً : العاملين المدنيين بالجهاز الادارى للدولة فى وزارات الحكومة ومصالحها ووحدات الحكم المحلى ، والعاملين بالهيئات العامة والمؤسسات العامة وما يتبعها من وحدات والشركات التى تضمن لها الحكومة حداً أدنى من الأرباح •

ثانياً : الخ •

ثالثاً : العاملين بالجمعيات والهيئات الخاصة التى يصدر بتحديداتها قرار من رئيس الجمهورية الخ • الخ •

كما تختص هذه المحاكم بنظر الطعون المنصوص عليها فى البندين تساعاً وثالث عشر من المادة العاشرة •

وظاهر من هذا النص ، أن المشرع ميز بين نوعين من العاملين بالجمعيات :

النوع الأول :

العاملون بالجمعيات التعاونية التابعة للمؤسسات العامة ، أى للقطاع العام ، والتى تعتبر من وحدات هذا القطاع • وهؤلاء يخضعون لحكم هذا النص دون ما حاجة الى استصدار قرار جمهورى بذلك •

النوع الثانى :

العاملون بالجمعيات الخاصة • أى التى لا تعتبر من القطاع العام •

وهؤلاء لا يسرى عليهم النص سالف الذكر ، الا اذا صدر بذلك قرار
جمهورى .

٣ — وجوب تعديل القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ فى هذا الخصوص :
ذلك أن ثمة مفارقة غير سائغة وغير جائزة ، وهى أنه وفقا لفتوى الجمعية
العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة سالف الذكر — يلزم
صدور قرار جمهورى بالنسبة الى العاملين بالجمعيات التعاونية — ولو كانت
تابعة للقطاع العام — كى يسرى عليهم القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ فى
شأن اعادة تنظيم النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية — فى حين أن نص
المادة ١٥ من قانون مجلس الدولة سالف الذكر ، والخاص باختصاص
المحاكم التأديبية ، يسرى على العاملين بهذه الجمعيات اذا كانت تابعة
للقطاع العام ، دون حاجة لصدور قرار جمهورى بذلك .

ومن ثم فانه يلزم تعديل نصوص القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ فى
شأن سريان أحكام قانون النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية على هؤلاء
العاملين ، بما يرفع هذا التناقض ، وبما يكفل خضوع هؤلاء لقانون
النيابة الادارية دون ما حاجة الى صدور قرار جمهورى بذلك .

ثالثا : موظفو الشركات التى تساهم فيها الحكومة او المؤسسات
او الهيئات العامة ، بنسبة لا تقل عن ٢٥ ٪ من رأسمالها او تضمن
لها حدا أدنى من الأرباح :

١ — هؤلاء الموظفون تسرى عليهم أحكام قانون النيابة الادارية
والمحاكمات التأديبية المنصوص عليها فى المادة الأولى من القانون رقم
١٩ لسنة ١٩٥٩ .

٢ — يلاحظ أن القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ قد اشترط لسريان
قانون النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية على هؤلاء الموظفين ، أن
يكونوا من العاملين فى شركة تساهم فيها الحكومة أو احدى المؤسسات
العامة أو الهيئات العامة بنسبة لا تقل عن ٢٥ ٪ من رأسمالها أو تضمن لها
حدا أدنى من الأرباح .

ومع ذلك ، فإن قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ قد نص في الفقرة أولا من المادة ١٥ منه بأنه — يلزم لانقضاء اختصاص المحاكم التأديبية بالدعاوى التأديبية بهؤلاء العاملين أن يكونوا من العاملين بشركة تضمن لها الحكومة حدا أدنى من الأرباح : ومفاد هذا أن نص قانون مجلس الدولة ، لا يتطلب لاختصاص المحاكم التأديبية بالدعاوى المتعلقة بالعاملين في إحدى الشركات أن تكون الحكومة مساهمة في رأس مالها بنسبة لا تقل عن ٢٥٪ . وإنما يكفي — كما قلنا — أن تضمن لها الحكومة حدا أدنى من الأرباح .

ويعتبر نص قانون مجلس الدولة ، سالف الذكر ، معدلا لنص القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ فيما يتعلق بضوابط اختصاص المحاكم التأديبية بالدعاوى التأديبية الخاصة بهؤلاء العاملين .

٣ — العاملون بشركة القطاع العام : يسرى عليهم نص المادة الأولى من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ ، باعتبار أن الحكومة تسهم في هذه الشركات بكل رأسمالها ، وليس بمجرد نسبة ٢٥٪ من رأس مالها .

وبالتالى . تسرى عليهم أحكام قانون النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ ، المحددة في المادة الأولى من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ المشار اليه .

رابعا : اعضاء مجالس إدارة التشكيلات النقابية ، المشكلة طبقا لقانون العمل ، واعضاء مجالس الإدارة المنتخبين طبقا لأحكام القانون رقم ١٤١ لسنة ١٩٦٣ :

هؤلاء ، تسرى عليهم أحكام قانون النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ ، وذلك على النحو المقرر في المادة الأولى من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ المشار اليه .

وقد نصت الفقرة (ثانيا) من المادة ١٥ من قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ ، على اختصاص المحاكم التأديبية بنظر الدعاوى التأديبية عن المخالفات المالية والإدارية التي تقع من

مجالس ادارة التشكيلات النقابية المشكلة طبقا لقانون العمل ، وأعضاء مجالس الادارة المنتخبين طبقا لأحكام القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٦٣ فى شأن تشكيل مجالس الادارة فى الشركات والجمعيات والمؤسسات الخاصة وكيفية تمثيل العاملين فيها •

المبحث الثالث

توزيع الاختصاص التأديبى ، بين الجهة الرئاسية ،

والمحكّم التأديبى وفقا للقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩.

١٠١ - لقد نصت المادة الثانية من هذا القانون على أن : « يحدد بقرار من مجلس ادارة المؤسسة أو الهيئة أو الشركة أو ممن يتولى الادارة فيها حسب الأحوال من يختص بتوقيع الجزاءات على الموظفين المشار اليهم فى المادة السابقة الذين لا تتجاوز مرتباتهم خمسة عشر جنيها شهريا ، وبالتصرف فى المخالفات التى تقع من الموظفين الذين تتجاوز مرتباتهم هذا الحد والتى ترى فيها النيابة الادارية حفظ الأوراق أو أن المخالفة لا تستوجب توقيع جزاء أشد من الخصم من المرتب عن مدة لا تتجاوز خمسة عشر يوما ، وبإصدار قرارات الوقف عن العمل •

ومع ذلك فلا يجوز وقف أحد الأعضاء المشار اليهم فى البند الرابع من المادة الأولى أو توقيع عقوبة الفصل عليه الا بناء على حكم من المحكمة التأديبية المشار اليها فى المادة (٥) من القانون (١) » •

وقد نص المشرع على ذلك أيضا ، فى المادة ٦٣ من نظام العاملين فى القطاع العام الصادر بالقرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ ، كما نص عليه فى المادة ٥٢ من نظامهم الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ م كما نصت على ذلك أيضا المادتان ٨٤ و ٨٦ من نظامهم الحالى الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ •

(١) الفقرة الأخيرة من هذه المادة ، مضافة بالقانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٦٣ سالفه الذكر . والأشخاص المقصودون فى هذه الفقرة هم ، أعضاء مجالس ادارة التشكيلات النقابية ، وأعضاء مجالس الادارة المنتخبين •

ونصت المادة السادسة من هذا القانون على أن : « الجزاءات التي يجوز للمحاكم التأديبية المنصوص عليها في المادة السابقة توقيعها هي :

١ — الانذار .

٢ — الخصم من المرتب عن مدة لا تجاوز شهرين .

٣ — خفض المرتب .

٤ — تنزيل الوظيفة .

٥ — العزل من الوظيفة مع حفظ الحق في المعاش أو المكافأة أو مع الحرمان من كل أو بعض المعاش أو المكافأة .

وسنوضح هذه التصوص ، على النحو التالي :

ان الأحكام الواردة بها تسرى على العاملين المنصوص عليهم في المادة الأولى من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ والسابق بياهم .

وطبقا لهذا القانون ينقسم العاملون الخاضعون له ومن بينهم العاملون في القطاع العام — الى طائفتين . وهذا التقسيم ، قام على أساس مرتباتهم ، وليس على أساس درجاتهم أو فئاتهم (١) . وهاتان الطائفتان هما :

الطائفة الأولى :

وتشمل العاملين الذين لا تجاوز مرتباتهم خمسة عشر جنيها شهريا :
وقد كانت السلطات التأديبية الرئاسية ، المحددة وفقا لنص المادة الثانية ،

(١) ا.ع ٤١١ لسنة ١٤ في ١٠/١١/١٩٧٣ ، س ١٩ ص ٣ ب ١
أي ان مرتب العامل — وليس منته أو درجته — هو الذي كان يحدد
الجهة التأديبية التي تملك توقيع الجزاء ، وهل هي الجهة الرئاسية أم المحكمة
التأديبية .

وذلك على عكس الحال بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة ، فان درجاتهم
أو فئاتهم ، هي التي تحدد الجهة المختصة بتأديبهم .

مخالفة الذكر ، تملك تأديبهم وتوقيع شتى العقوبات التأديبية عليهم ،
كما في ذلك عقوبة العزل من الوظيفة (١) وفقا للقانون المذكور .

ويلاحظ — مع هذا — أنه بالنسبة لأعضاء مجالس ادارة التشكيلات
النقابية ، المشكلة طبقا لقانون العمل ، وكذلك أعضاء مجالس الادارة
المنتخبين ، لا تملك جهة الادارة أن توقعهم عن العمل ، أو توقع عليهم
عقوبة الفصل — حتى ولو كانوا من العاملين الذين لا يتجاوز مرتباتهم
خمس عشرة جنيها شهريا — وذلك لتفادي مظنة عسف الادارة أو عصفها
بهم ، لاتجاهاتهم النقابية أو العمالية .

وتحقيقا لهذه الحماية ، فقد نص المشرع على أن وقعهم أو فصلهم
لا يجوز الا بحكم من المحكمة التأديبية .

الطائفة الثانية :

وتشمل العاملين الذين يتجاوز مرتباتهم خمسة عشر جنيها شهريا .
وهؤلاء لا تملك الجهة الادارية بالنسبة اليهم ، الا أن تحفظ التحقيق أو
توقع عقوبة الانذار أو الخصم الذي لا يتجاوز خمسة عشر يوما من
المرتب — أما الجزاءات الأخرى ، فهي من اختصاص المحكمة التأديبية .

وبالتالى فاذا رأت الجهة الادارية ، أو النيابة الادارية ، أن المخالفة
تستوجب عقوبة تجاوز الخصم خمسة عشر يوما من مرتب العامل ، فان
الاختصاص بتأديبه ينعقد للمحكمة التأديبية وحدها ، دون غيرها من
السلطات الادارية (١) ومن ثم يتعين احالة هذا العامل الى المحكمة التأديبية
المختصة .

(١) ج . في ١٩٦٦/١/٧ ، س ٢٠ ص ٣٧٨ ب ١٢١ .

— ج . في ١٩٦٦/١/٢١ ، س ٢٠ ص ٤٠٧ ب ١٣٧ .

(٢) ج . في ١٩٦٦/١/٧ ، س ٢٠ ص ٣٨٧ ب ١٢١ .

— ج . في ١٩٦٦/١/٢١ ، س ٢٠ ص ٤٠٧ ب ١٣٧ .

وبداهة تملك المحكمة التأديبية ، أن توقع على هؤلاء العاملين أيًا من الجزاءات المقررة ، سواء كانت تملكه الجهة الادارية كالانذار • مثلاً ، أو مما لا تملكه أصلاً هذه الجهة •

ولهذا ، فقد نصت المادة السادسة من القانون المذكور ، على اختصاص المحكمة التأديبية بتوقيع الجزاءات بهذه المادة • وبالتالي فهي تملك توقيع عقوبة الانذار ، كما تملك عقوبة الفصل ، أو غيرها من العقوبات • وذلك على عكس الجهة الادارية التي لا تملك الا عقوبتي الانذار أو الخصم لمدة أقصاها خمسة عشر يوماً •

ولذلك ، فإن المحاكم التأديبية ، تعتبر وفقاً للقانون المذكور ، صاحبة الولاية العامة في التأديب (١) •

المبحث الرابع

تعديل احكام القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩

بالقوانين اللاحقة عليه

ذلك أن الاختصاص التأديبي وتوزيعه ما بين الجهة الادارية ، والمحاكم التأديبية . وكذلك أنواع الجزاءات التأديبية ، على النحو الوارد بالقانون المذكور ، قد طرأت عليه تعديلات وفقاً للتشريعات التالية له • وذلك على الوجه الذي سنفصله فيما بعد •

١٠٢ — وجوب تعديل التشريع ، لتسرى جميع نصوص قانون النيابة الادارية ، على العاملين بالقطاع العام :

ذلك أننا لا نرى علة ظاهرة أو سبباً مبرراً — وفقاً للقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ سالف الذكر — في استمرار النص على سريان بعض أحكام القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ في شأن النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية ، دون البعض الآخر من النصوص ، على العاملين بالقطاع العام •

(١) ا.ع ١٠٣٦ لسنة ١٣ في ١٩/٦/١٩٦٨ •

سيما وأن قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢. قد أخضعهم لاختصاص المحاكم التأديبية ، سواء فيما يتعلق بالدعاوى التأديبية التي ترفع عليهم أو الطعون التي يقيمونها أمام هذه المحاكم تضررا من الجزاءات الموقعة عليهم من الجهة الرئاسية التي يتبعونها ولم يفرق قانون مجلس الدولة ، بين هؤلاء العاملين وبين العاملين في الحكومة أو الجهاز الإداري بالدولة بصفة عامة •

ولذلك نرى تعديل القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ بما يحقق سريان القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ — بكامل نصوصه — على هؤلاء العاملين •

الفصل الثالث

الاختصاص القأديى ، بالنسبة للعاملين فى القطاع المسم
وفقا لنظامهم الصادر بالقرار الجمهورى رقم ٢٥٤٦ لسنة ١٩٦٢

١٠٢ - تقسيم البحث :

سنتناول الحديث ، عن هذا الموضوع ، مبتدئين بالعاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العامة ، ثم العاملين بهذه المؤسسات ، ثم العاملين بالجمعيات التعاونية التى تساهم فيها الدولة . وذلك على النحو التالى :

١ - فيما يتعلق بالعاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العامة :

لقد صدر القرار الجمهورى رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ باللائحة الخاصة بنظامهم ونصت المادة ٥٥ من هذه اللائحة أو النظام ، على أن : « يضع مجلس ادارة الشركة ، نظاما داخليا للتحقيق يكفل الفرصة للعامل لآداء أقواله فيما نسب اليه » .

كما يضع لائحة للجزاءات ، وشروط توقيعهما ، ويحدد السلطات المختصة بتوقيعها بالنسبة الى المستويات المختلفة ، وذلك مع عدم الاخلال بأحكام القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ والقانون ١٩ لسنة ١٩٥٩ المشار اليهما .

وتعتمد هذه اللائحة بقرار من مجلس ادارة المؤسسة المختصة .
وظاهر من هذا النص أن مجلس ادارة الشركة يضع لائحة الجزاءات ، ويحدد فيها السلطات التى تختص بتوقيع هذه الجزاءات ، حسب مستويات العاملين .

وقد حرص المشرع ، على النص صراحة على أن هذه اللائحة لا يجوز أن تخالف أحكام القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ الخاص بتنظيم النيابة

الادارية والمحاكمات التأديبية ، والقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ سالف الذكر والخاص بسريان القانون ١١٧ لسنة ١٩٥٨ المشار اليه على العاملين في القطاع العام •

ومؤدى هذا ، ولازمه ، أن يظل الاختصاص التأديبى ، كما حدده القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ — السابق شرحه — ومن ثم يظل المناط في تحديد هذا الاختصاص ، وتوزيعه بين الجهة الادارية بالشركة ، والمحاكم التأديبية هو المرتب الشهري الذى يتقاضاه العامل ، وما اذا كان هذا المرتب يجاوز خمسة عشر جنيها أم لا • وكذلك الشأن بالنسبة للحماية المقررة لأعضاء مجالس ادارة التشكيلات النقابية وأعضاء مجالس الادارة المنتخبين • وذلك كله على النحو السالف ايضاحه تفصيلا في معرض الحديث عن القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ •

٢ — فيما يتعلق بالاختصاص التأديبى ، للعاملين بالمؤسسات العامة :

لقد صدر القرار الجمهورى رقم ٨٠٠ لسنة ١٩٦٣ بنظامهم ، ونص في مادته الأولى على أن : « تسرى أحكام لائحة نظام العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العامة الصادر بها قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ على العاملين في المؤسسات العامة •

وفي تطبيق النصوص الواردة في هذه اللائحة ، يكون لرئيس مجلس ادارة المؤسسة ، الاختصاصات المقررة لرئيس ادارة الشركة •

ويكون لمجلس ادارة المؤسسة ، الاختصاصات المقررة لمجلس ادارة الشركة •

أما الاختصاصات المقررة في تلك اللائحة لمجلس ادارة المؤسسة ، فيباشرها الوزير المختص » •

ومقتضى هذا ، أن الاختصاص التأديبى ، وتوزيعه بين المؤسسة والمحكمة التأديبية المختصة ، يكون كما هو الحال بالنسبة للعاملين

بشركات القطاع العام • أى دون اخلال بالقواعد المحددة فى المادة الثانية من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ فى شأن سريان أحكام قانون النيابة الادارية والمحاکمات التأديبية على موظفى المؤسسات والهيئات العامة والشركات والجمعيات والهيئات الخاصة • وذلك على الوجه السابق بيانه فى شرح هذا القانون •

وقد عدل هذا النظام ، بتشريعات لاحقة ، كما سنرى •

٢ — الاختصاص التأديبى ، للعاملين فى الجمعيات التعاونية التى تساهم فيها الدولة :

لقد صدر القرار الجمهورى رقم ١٩٥٦ لسنة ١٩٦٣ ، ونص فى مادته الأولى على سريان أحكام القرار الجمهورى رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ باصدار لائحة نظام العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العامة على العاملين فى الجمعيات التعاونية التى تساهم فيها الدولة ، والتى يصدر بتحديدھا قرار الوزير المختص (١) •

وبذلك فقد تحدد الاختصاص التأديبى ، بالنسبة للعاملين فى هذه الجمعيات التعاونية على النحو المحدد بلائحة العاملين بشركات القطاع العام الصادر بها القرار الجمهورى رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ وطبقا للقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ آتف الذكر •

وسنرى — ايضا ان هذه القواعد قد عدلت فيما بعد ؟

(١) هذه المادة معدلة بالقرار الجمهورى رقم ٢٢٧٤ لسنة ١٩٦٤ .

الفضل الرابع

الاختصاص التأديبي ، والسلطات التأديبية ، للعاملين
في القطاع العام ، طبقاً لنظامهم الصادر بالقرار الجمهوري
رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ المعدل بالقرار الجمهوري
٨٠٢ لسنة ١٩٧٦ م

١٠٤ - النصوص الواردة في هذا الشأن :

لقد نصت المادة ٥٩ من نظام العاملين في القطاع العام ، المشار
إليه ، على أن : الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العاملين هي :

١ - الإنذار •

٢ - الخصم من المرتب لمدة لا تتجاوز شهرين في السنة •

٣ - الوقف عن العمل مع صرف نصف المرتب لمدة لا تتجاوز ستة
أشهر •

٤ - الحرمان من العلاوة ، أو تأجيل موعد استحقاقها ، لمدة لا تتجاوز
ثلاثة أشهر •

• - خفض المرتب •

٦ - خفض الفئة •

٧ - خفض المرتب والفئة معا •

٨ - الفصل من الخدمة •

ونصت المادة ٦٠ من هذه اللائحة ، على أن : « يكون توقيع
الجزاءات التأديبية المبينة في المادة السابقة ، وكيفية التظلم أو الطعن
فيها ، وفقاً لما يلي :

اولا : بالنسبة لجزاءات الانذار أو الخصم من المرتب أو الوقف عن العمل مع صرف نصف المرتب أو الحرمان من العلاوات أو تأجيل موعد استحقاقها .

(أ) تكون لرئيس مجلس الادارة أو من يفوضه سلطة توقيعها ، على العاملين شاغلي الوظائف من أدنى الفئات حتى الفئة الثالثة .

ويكون التظلم من هذه الجزاءات ، الى رئيس مجلس الادارة ، أو الى جهة التظلم التي يحددها قراره بالتفويض بتوقيع الجزاء ، وذلك خلال خمسة عشر يوما من تاريخ اخطار العامل بالجزاء الموقع عليه .

(ب) وتكون لرئيس مجلس الادارة سلطة توقيعها على العاملين شاغلي الوظائف من الفئة الثانية وما يعلوها ، على أن يصدق على هذه القرارات من رئيس مجلس ادارة المؤسسة المختصة أو الوزير المختص حسب الأحوال .

ويكون التظلم من هذه الجزاءات ، للجهة التي قامت بالتصديق ، خلال خمسة عشر يوما من تاريخ اخطار العامل بالجزاء الموقع عليه .

ثانيا : بالنسبة لسائر الجزاءات الأخرى ، عدا جزاء الفصل من الخدمة:

(أ) تكون لرئيس مجلس الادارة ، سلطة توقيعها على العاملين شاغلي الوظائف من أدنى الفئات حتى الفئة السابعة .

ويكون الطعن في هذه الجزاءات ، أمام المحكمة التأديبية المختصة ، خلال ثلاثين يوما من تاريخ اخطار العامل بالجزاء الموقع عليه .

(ب) وتكون لرئيس مجلس الادارة ، سلطة توقيعها على العاملين شاغلي الوظائف من الفئة السادسة حتى الفئة الثالثة . على أن

يصدق على هذه القرارات من رئيس مجلس ادارة المؤسسة المختصة أو الوزير المختص حسب الأحوال .

ويكون الطعن في هذه الجزاءات ، أمام المحكمة التأديبية المختصة ، خلال ثلاثين يوما من تاريخ اخطار العامل بالجزاء الموقع عليه .

(ج) وتكون للمحكمة التأديبية المختصة ، سلطة توقيعها على العاملين شاغلي الوظائف من الفئة الثانية وما يعلوها .

ثالثا : بالنسبة لجزاء الفصل من الخدمة :

(أ) تكون لرئيس مجلس الادارة ، سلطة توقيعه على العاملين شاغلي الوظائف من أدنى الفئات حتى الفئة السابعة .

ويكون الطعن في هذا الجزاء ، أمام المحكمة التأديبية المختصة ، خلال ثلاثين يوما من تاريخ اخطار العامل بالجزاء الموقع عليه .

(ب) وتكون للمحكمة التأديبية المختصة ، سلطة توقيعه على العاملين شاغلي الوظائف من الفئة السادسة وما يعلوها .

رابعا : في جميع الأحوال السابقة ، تكون القرارات الصادرة بالبت في التظلم ، وكذلك أحكام المحاكم التأديبية ، نهائية وغير قابلة لأى طعن ما عدا الأحكام التى تصدر بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة على العاملين شاغلي الوظائف من الفئة السادسة وما يعلوها فيجوز الطعن فيها أمام المحكمة الادارية العليا خلال ثلاثين يوما من تاريخ اعلان العامل بالحكم . وتعفى من الرسوم ، الطعون التى تقام أمام المحكمة التأديبية ، أو المحكمة الادارية العليا (١) » .

(١) هذه المادة ، وفقا لتعديلها بالقرار الجمهورى رقم ٨٠٢ لسنة ١٩٦٧ .

وقد نصت المادة ٦٣ من هذه اللائحة ، على أنه « استثناء من أحكام المواد ٥٩ و ٦٠ و ٦٨ لا يجوز وقف أحد أعضاء مجلس إدارة التشكيلات النقابية أو أحد أعضاء مجلس الإدارة المنتخبين ، أو توقيع جزاء الفصل عليه ، إلا بناء على حكم من المحكمة التأديبية » .

ونصت المادة ٦٢ من هذه اللائحة ، على أن : « لرئيس مجلس الإدارة إلغاء القرار الصادر بتوقيع الجزاء أو تعديله بالتخفيف أو التشديد حسب الأحوال في حدود الجزاءات المبينة بالمادة ٦٠ ، وله إذا ألغى القرار أن يحيل العامل الى المحاكمة التأديبية ، وذلك كله خلال ثلاثين يوما من تاريخ إبلاغه بالقرار » .

ونصت المادة ٦٤ من ذات اللائحة ، على أنه : « اذا رأى رئيس مجلس الإدارة ، أن المخالفة التي ارتكبها العامل تستوجب فصله ، تعين عليه - قبل أن يصدر قرارا نهائيا بالفصل - عرض الأمر على لجنة تشكل على الوجه الآتي :

- | | |
|-------|--|
| رئيسا | (أ) مدير مديرية العمل المختص أو من يندبه ... |
| | (ب) ممثل للمجال تختاره اللجنة النقابية |
| أعضاء | (ج) ممثل للمؤسسة أو الوحدة الاقتصادية ، حسب
الأحوال |

ونصت المادة ٦٥ من هذه اللائحة ، على أن : « تتولى اللجنة المشار إليها ، في المادة السابقة ، بحث كل حالة تعرض عليها وإبلاغ رئيس مجلس الإدارة رأيا فيها ، وذلك في ميعاد لا يتجاوز أسبوعا من تاريخ إحالة الأوراق إليها . وللجنة في سبيل أداء مهمتها ، سماع أقوال العامل والاطلاع على كافة المستندات والبيانات التي ترى لزوما لها . ويجب عليها أن تحضر محضرا ثبت فيه ما اتخذته من اجراءات وما سمعته من أقوال ورأى كل عضو من أعضائها الثلاثة مسببا . وتودع صورة

هذا المحضر : ملف العامل ، وتسلم صورة أخرى لكل من مديرية العمل المختصة وعضو اللجنة النقابية ومجلس الادارة أو للنقابة الفرعية أو للنقابة العامة حسب الأحوال » .

ونصت المادة ٦٦ من اللائحة على أن : « كل قرار يصدر بفصل أحد العمال خلافا لأحكام المادتين السابقتين ، يكون باطلا بحكم القانون دون حاجة لاتخاذ أى اجراء آخر » .

١٠٥ — مخالفة المادة ٦٠ سائلة الذكر ، لأحكام القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ فى شأن سريان قانون النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية على موظفى المؤسسات والهيئات الصامة والشركات ، والقانون رقم ١٧٧ لسنة ١٩٥٨ باعادة تنظيم النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية ، والقانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ فى شأن تنظيم مجلس الدولة ، والقانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٦٥ فى شأن السلطة القضائية :

يبين من استظهار نص المادة المذكورة ، أنها خالفت أحكام هذه القوانين ، وذلك على النحو التالى :

١ — لقد عدلت المادة المذكورة ، فى النظام التأديبى الواردة بالقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ والقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ المشار اليهما فيما تقدم : فقد وسعت المادة ٦٠ آتفة البيان ، من اختصاص السلطة الرئاسية ، توسعة ظاهرة وضيق بالمقابلة اختصاص المحاكم التأديبية ، بالنسبة للعاملين فى القطاع العام ، وذلك بالمخالفة لما هو منصوص عليه فى القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ .

٢ — ان المادة المذكورة ، قد نصت على اعتبار بعض قرارات الجزاءات التأديبية الصادرة من السلطة الرئاسية ، نهائية لا يجوز الطعن فيها أمام القضاء . مع أن هذه الجزاءات كان يجوز الطعن عليها أمام مجلس الدولة بهيئة قضاء ادارى وفقا للقانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ فى شأن مجلس الدولة ، وذلك اذا كانت هذه الجزاءات موقعة على عاملين

بمؤسسة عامة . كما كان يجوز الطعن عليها أمام جهة القضاء العادى طبقا للمادة ١٤ من قانون السلطة القضائية الصادر بالقانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٦٥ ، وذلك إذا كانت هذه الجزاءات على عاملين بإحدى الشركات أو للوحدات التابعة للمؤسسات العامة ، ومن ثم فإن المادة ٦٠ المشار إليها ، قد جاءت ، فى هذا الخصوص ، بالمخالفة لقانون مجلس الدولة ، وقانون السلطة القضائية سالفى الذكر ، وعدلت فى اختصاص المحاكم أو السلطة القضائية .

٣ - ان المادة ٦٠ المنوه عنها ، قد نصت على اختصاص المحاكم التأديبية بنظر الطعون المقدمة من العاملين بالقطاع العام ، فى بعض الجزاءات التأديبية الموقعة عليهم من الجهة التى يتبعونها . وهذا النص يعتبر ، فى هذا الخصوص ، معدلا لاختصاص هذه المحاكم المجدد بالقانون رقم ١١٨ لسنة ١٩٥٨ ، لأنه يضيف إليها اختصاصا جديدا لم يرد فى هذا القانون .

٤ - نصت المادة ٦٠ المشار إليها ، على عدم جواز الطعن أمام المحكمة الادارية العليا فى أحكام المحاكم التأديبية ، الا اذا كان الحكم صادرا بفصل عامل من المستوى الوظيفى الثانى ومايلوه ، وهذا الحظر قد جاء بالمخالفة لقانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ والذي يجيز الطعن أمام المحكمة الادارية العليا فى جميع الأحكام الصادرة من المحاكم التأديبية .

١٠٦ - الحكم بعدم مشروعية المادة ٦٠ سالفة الذكر ، وعدم دستورتها :

لقد ثار الجدل حول مشروعية هذه المادة ودستورتها . فذهب رأى الى القول بأنها مطابقة للقانون وللدستور . واتجه رأى الى عكس ذلك . واختلفت فى هذا أحكام المحاكم التأديبية والمحاكم الادارية .

وعرض هذا النزاع على المحكمة الادارية العليا ، فقضت ، بعدم شرعية هذه المادة ، وأنه يتعين لذلك استبعادها من دائرة التطبيق (١) .

وعندما أنشئت المحكمة العليا (الدستورية) بالقانون رقم ٨١ لسنة ١٩٦٩ وطعن أمامها على المادة المذكورة ، قضت هذه المحكمة بعدم دستورية المادة المذكورة ، وذلك فيما تضمنته من تعديل في اختصاص المحاكم التأديبية ، ومخالفتها لأحكام القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ ، والقانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ في شأن مجلس الدولة (٢) .

١٠٧ — صفوة القول ، فيما يتعلق بالاختصاص التأديبي ، وتوزيعه بين السلطة الرئاسية ، والمحاكم التأديبية ، في ظل العاملين بالقطاع العام ، الصادر بالقرار الجمهوري رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ ، سواء قبل تعديله بالقرار الجمهوري رقم ٨٠٣ لسنة ١٩٦٧ أو بعده :

لقد رأينا أن المحكمة العليا (الدستورية) قضت بعدم دستورية المادة ٦٠ من نظام العاملين سالف الذكر .

وبمقتضى هذا الحكم ، ظل الاختصاص ، موزعا بين السلطة التأديبية الرئاسية ، والمحاكم التأديبية ، على ذات النحو المحدد أصلا بالقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ ، والذي سبق تفصيله . ولهذا نحيل اليه ، توكفا من التكرار .

(١) الاحكام الادارية العليا بجللسة ١٩٦٨/٦/٢٩ في القضايا أرقام ١٠٥٤ لسنة ١٣ ق ، ١٠١٠ ، ١٠١٢ ، ١٠١٦ ، ١٠١٨ ، ١٠٢٩ ، ١٠٤٠ ، ١٠٤٥ ، ١٠٥٢ لسنة ١٣. منشورة بمجموعة أحكامها ، السنة ١٣ ص ١١٢٦ . ب ١٤٨ .

— وكذلك حكمها في الدعويين رقمي ١٤٩٢ و ١٤٩٤ لسنة ١٣٤٣ ص ١١٣٧ ب ١٤٩ جللسة ١٩٦٨/٦/٢٩ .

(٢) حكم المحكمة العليا (الدستورية) في الدعوى رقم ٤ لسنة ١٩٦١ بجللسة ١٩٧١/٧/٣ م .

وسنرى — فضلا عن ذلك — أن النظام المذكور ، قد ألغى بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ باصدار نظام العاملين في القطاع العام ، والذي حدد الاختصاص التأديبي ووزعه على نحو آخر سنفصله فيما يلي • وأن هذا القانون الأخير ، قد ألغى أيضا ، وحل محله القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بالنظام الحالي لهؤلاء العاملين وهو ما سنوضحه فيما بعد •

الفصل الخامس

الاختصاص التأديبي ، والسلطات التأديبية ، للعاملين
في القطاع العام ، وفقا لنظامهم الصادر بالقانون رقم ٦١/١٩٧١.

١٠٨ - تقسيم البحث :

ستتولى دراسة هذا الفصل ، في خمسة مباحث :

الفصل الأول : النصوص الواردة في القانون المذكور ، في شأن
الاختصاص التأديبي والسلطات التأديبية .

الفصل الثاني : أنواع السلطات التأديبية ، واختصاصها ، طبقا
للقانون سالف الذكر .

الفصل الثالث : السلطات التأديبية الرئاسية أو الادارية ، وفقا
لهذا القانون .

الفصل الرابع : نطاق اختصاص المحاكم التأديبية ، طبقا للقانون
المذكور .

الفصل الخامس : أثر هذا القانون ، على القرارات الباطلة لاستنادها
الى المادة ٦٠ من النظام السابق للعاملين في القطاع
العام والصادر بالقرار الجمهوري رقم ٣٣٠٩
لسنة ١٩٦٦ سالف الذكر .

المبحث الأول

نصوص القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ، في شأن الجزاءات
والسلطات التأديبية بالنسبة للعاملين في القطاع العام

١٠٩ - لقد نص هذا القانون ، على الجزاءات التأديبية ، وكذلك
السلطات التأديبية ، والاختصاص التأديبي لكل من هذه السلطات ، وذلك
على النحو التالي :

فقد حددت المادة ٤٨ من هذا القانون ، الجزاءات التي يجوز توقيعها على هؤلاء العاملين ، حيث نصت على أن « الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العاملين هي :

١ — الانذار .

٢ — الخصم من المرتب لمدة لا تجاوز شهرين في السنة .

٣ — الوقف عن العمل ، مع صرف نصف المرتب ، لمدة لا تجاوز ستة أشهر .

٤ — الحرمان من العلاوة أو تأجيل موعد استحقاقها لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر .

٥ — خفض المرتب .

٦ — خفض الوظيفة .

٧ — خفض المرتب والوظيفة معا .

٨ — الفصل من الخدمة .

وحدد المشرع في المواد ٤٩ و ٥١ و ٥٢ من هذا القانون ، السلطات التأديبية بالنسبة لهؤلاء العاملين ، ومدى اختصاص كل من هذه السلطات ونوع الجزاءات التي يجوز توقيعها . كما أوضح المشرع كيفية التظلم أو الطعن في هذه الجزاءات ، والجهة التي يتظلم إليها أو يطعن لديها — وذلك كله على النحو التالي :

فقد نصت المادة ٤٩ من القانون المذكور، على أن : « يكون توقيع الجزاءات التأديبية المبينة في المادة السابقة ، وكيفية التظلم منها ، أو الطعن فيها وفقا لما يلي :

أولاً : بالنسبة لجزاءات الانذار ، أو الخصم من المرتب ، أو الوقف عن العمل مع صرف نصف المرتب ، أو الحرمان من العلاوات أو تأجيل موعد استحقاقها :

١ - تكون لرئيس مجلس الادارة أو من يفوضه سلطة توقيعها على العاملين شاغلي الوظائف من المستويين الثالث والثاني •

ويكون التنظيم من هذه الجزاءات ، الى رئيس مجلس الادارة أو الى جهة التنظيم التي يحددها قراره بالتفويض بتوقيع الجزاء ، وذلك خلال خمسة عشر يوما من تاريخ اخطار العامل بالجزاء الموقع عليه •

٢ - وتكون لرئيس مجلس الادارة سلطة توقيعها على العاملين شاغلي وظائف المستوى الأول ومستوى الادارة العليا ، على أن يصدق على هذه القرارات من رئيس مجلس ادارة المؤسسة أو الوزير المختص حسب الأحوال •

ويكون التنظيم من هذه الجزاءات ، للجهة التي قامت بالتصديق ، خلال خمسة عشر يوما من تاريخ اخطار العامل بالجزاء الموقع عليه •

ثانيا : بالنسبة لسائر الجزاءات الأخرى ، عدا جزاء الفصل من الخدمة :

١ - يكون لرئيس مجلس الادارة ، سلطة توقيعها على العاملين شاغلي وظائف المستوى الثالث • ويكون الطعن في هذه الجزاءات أمام المحكمة التأديبية المختصة ، خلال ثلاثين يوما من تاريخ اخطار العامل بالجزاء الموقع عليه •

٢ - يكون لرئيس مجلس الادارة ، سلطة توقيعها على العاملين شاغلي وظائف المستوى الأول والثاني ، على أن يصدق على هذه القرارات من رئيس مجلس ادارة المؤسسة المختصة أو الوزير المختص حسب الأحوال •

ويكون الطعن في هذه الجزاءات ، أمام المحكمة التأديبية المختصة ، خلال ثلاثين يوما من تاريخ اخطار العامل بالجزاء الموقع عليه •

٣ - تكون المحكمة التأديبية المختصة ، سلطة توقيعها على العاملين شاغلي وظائف الادارة العليا •

ثالثا : بالنسبة لجزاء الفصل من الخدمة :

١ - يكون لرئيس مجلس الادارة ، سلطة توقيعها على العاملين شاغلي الوظائف من المستوى الثالث •

ويكون الطعن في هذا الجزاء ، أمام المحكمة التأديبية المختصة ، خلال ثلاثين يوما من تاريخ اخطار العامل بالجزاء الموقع عليه •

٢ - تكون المحكمة التأديبية المختصة ، سلطة توقيعها على العاملين شاغلي الوظائف من المستوى الثاني وما يعلوه •

رابعا : وفي جميع الحالات السابقة ، تكون القرارات الصادرة باليت في التظلم وكذلك أحكام المحاكم التأديبية نهائية • وبالنسبة للأحكام التي تصدر بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة على الوظائف من المستوى الثاني وما يعلوه ، فيجوز الطعن فيها أمام المحكمة الادارية العليا خلال ثلاثين يوما من تاريخ اعلان العامل بالحكم •

وفي جميع الأحوال ، يتعين على المحاكم أن تفصل في القضايا الخاصة بفصل العاملين في مدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر من تاريخ الدعوى •
وتعفى من الرسوم ، الطعون التي تقام أمام المحاكم التأديبية أو المحكمة الادارية العليا •

ونصت المادة ٥١ من القانون المذكور ، على أن : « لرئيس مجلس الادارة ، الغاء القرار انصادر بتوقيع الجزاء أو تعديله بالتخفيض أو التشديد حسب الأحوال ، وذلك في حدود الجزاءات المبينة بالمادة (٤٨) من هذا النظام » •

ونصت المادة ٥٢ من القانون ، على أنه : « استثناء من أحكام المواد ٤٧ و ٤٨ و ٤٩ لا يجوز وقف أحد أعضاء مجلس ادارة التشكيلات النقابية أو أحد أعضاء مجلس الادارة المنتخبين ، أو توقيع جزاء الفصل عليه ، الا بناء على حكم من المحكمة المختصة المشار اليها في المادة ٤٩ من هذا النظام » .

ونصت المادة ٥٣ من القانون المذكور ، على أنه : « اذا رأى رئيس مجلس الادارة أن المخالفة التي ارتكبها العامل تستوجب فصله ، تعين عليه - قبل أن يصدر قرارا نهائيا بالفصل عرض الأمر على لجنة تشكل على الوجه الآتى :

- (أ) مدير مديرية العمل المختص أو من يندبه رئيسا
- | | | |
|-------|--|--|
| أعضاء | | (ب) ممثل للعمال تختاره اللجنة النقابية |
| | | (ج) ممثل للمؤسسة أو الوحدة الاقتصادية ، حسب |
| | | الأحوال |

ونصت المادة ٥٤ من ذات القانون ، على أن : « تتولى اللجنة المشار اليها في المادة السابقة ، بحث كل حالة تعرض عليها وابلاغ رئيس مجلس الادارة رأيا فيها وذلك في ميعاد لا يجاوز أسبوعا من تاريخ احالة الأوراق اليها . وللجنة في سبيل أداء مهمتها ، سماع العامل والاطلاع على كافة المستندات والبيانات التي ترى لزوما لها . ويجب عليها أن تحرر محضرا تثبت فيه ما اتخذته من اجراءات وما سعتة من أقوال ، ورأى كل عضو من أعضائها الثلاثة مسيبا . وتودع صورة من هذا المحضر ، ملف العامل ، وتسلم صورة أخرى لكل من مديرية العمل المختصة وعضو اللجنة النقابية ومجلس الادارة أو للنقابة الفرعية أو النقابة العامة حسب الأحوال » .

المبحث الثاني

انواع السلطات التأديبية ، واختصاصاتها طبقا للقانون

رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين بالقطاع العام

أولا : انواع هذه السلطات التأديبية :

ان السلطات التأديبية ، للعاملين في القطاع العام ، وفقا لنصوص هذا القانون — والسابق ذكرها في المبحث الأول — هي :

١ — السلطة التأديبية الرئاسية أو الادارية •

٢ — السلطة التأديبية القضائية ، أو المحاكم التأديبية •

وستتناول الحديث عن كل من هذه السلطات ، فيما يلي ، طبقا للقانون المذكور •

ثانيا : لقد ردد المشرع في المادة ٤٩ من القانون المشار اليه — والسابق ايراد نصها — ذات الأحكام التي سبق أن أوردها في المادة ٦٠ من النظام القديم الخاص بهؤلاء العاملين •

وقد حرص المشرع على أن يصدر هذا النظام الجديد ، بقانون ، وليس بقرار جمهوري ، ليتسنى له أن يعدل ما يشاء من النصوص الواردة في القوانين الأخرى المتعلقة بتأديب هؤلاء العاملين •

وقد تضمنت المادة ٤٩ من هذا النظام الجديد أحكاما عدلت بعض قواعد التأديب الواردة بالقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ والقانون رقم ٥٩ لسنة ١٩٥٩ آنفي الذكر — وذلك على النحو الذي سبق أن نصت عليه المادة ٦٠ من النظام القديم ، والذي سلقت الاشارة اليه (١) — ويلخص هذا التعديل في الآتي :

(١) سبق أن أوردنا مجمل هذا التعديل ، ونحن في معرض الحديث عن المادة ٦٠ من النظام القديم ، وراينا أيضا أن المحكمة العليا (الدستورية) قضت بعدم دستورية هذه المادة فيما تضمنته من تعديل في اختصاصات الجهات القضائية ، باب التي وردت في هذا الحكم وأخصها أن النظام المذكور صدر بقرار جمهوري ، وبالتالي فلا يجوز له أن يعدل في تلك الاختصاصات المحددة في القوانين •

١ - لقد وسع هذا القانون ، اختصاص السلطات التأديبية للرئاسة ، فيما يتعلق بتوقيع الجزاءات التأديبية .

٢ - نص هذا القانون ، على اختصاص المحاكم التأديبية بنظر الطعون في بعض (١) الجزاءات التأديبية ، ويعتبر هذا ، اختصاصا مستحدثا (٢) للمحاكم التأديبية اذ أنها لم تكن تملك هذا الاختصاص ، من قبل (٣) .

المبحث الثالث

السلطة التأديبية الرئاسية

للمعاملين في القطاع العام ، وفقا لنظامهم الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ، سالف الذكر

١١٠ - سنوضح في هذا المبحث ، السلطة التأديبية المشار اليها ، ثم نبين نطاق الاختصاص المنوط بهذا السلطة . وذلك على النحو التالي:

١١١ - نطاق الاختصاص التأديبي لرئيس مجلس الإدارة ، على أساس المستوى الوظيفي للمعامل ، ونوع الجزاء الذي يوقع عليه ، وذلك طبقا للمادة ٤٩ من القانون ٦١ لسنة ١٩٧١ :

أولا : بالنسبة لجزاءات الإنذار ، أو الخصم من المرتب ، أو الوقف عن العمل مع صرف نصف المرتب ، أو الحرمان من العلاوات أو تأجيل موعد استحقاقها :

(١) وسنرى أنه طبقا للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ في شأن مجلس الدولة الذي صدر بعد ذلك وفقا للمادة ١٧٢ من الدستور ، أصبح يجوز الطعن في أي جزاء تأديبي أمام المحاكم التأديبية ، ولو كان القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ المشار اليه في المتن يحظر الطعن فيه . كما يجوز الطعن في جميع الأحكام الصادرة من المحاكم التأديبية ، ولو كان القانون ٦١ لسنة ١٩٧١ يحظر الطعن فيها .

(٢) ع.١ ٤٥٨ لسنة ١٩ في ١٤/٢/١٩٧٦ .

(٣) سبق أن أشرنا الى أن مثل هذا الاختصاص ، قد نص عليه في النظام السابق الصادر بالقرار الجمهوري رقم ٢٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ ، بيد أن المحكمة قضت بعدم دستورية هذا النص لصدوره بقرار جمهوري .

١ - لرئيس مجلس الادارة - أو من يفوضه - سلطة توقيعها على العاملين شاغلي الوظائف من المستويين الثالث والثاني •

ويكون التظلم من هذه الجزاءات ، الى رئيس مجلس الادارة ، أو الى جهة التظلم التي يحددها قراره بالتفويض بتوقيع الجزاء • وذلك خلال خمسة عشر يوما من تاريخ اخطار العامل بالجزاء الموقع عليه •

٢ - لرئيس مجلس الادارة ، سلطة توقيعها على العاملين من المستوى الأول ومستوى الادارة العليا • ولكن يلزم أن يصدق على القرارات الصادرة في هذا الشأن ، من رئيس مجلس ادارة المؤسسة اذا كانت هذه القرارات صادرة من رئيس مجلس ادارة شركة • ويكون التصديق من الوزير اذا كانت القرارات صادرة من رئيس المؤسسة •

أما التظلم من هذه الجزاءات ، فيكون الى الجهة التي قامت بالتصديق عليها • ويكون خلال خمسة عشر يوما من تاريخ اخطار العامل بالجزاء الموقع عليه •

ثانيا : بالنسبة لجزاء خفض الوظيفة ، او خفض المرتب والوظيفة معا :

١ - لرئيس مجلس الادارة توقيع أى من هذين الجزاءين على شاغلي وظائف المستوى الثالث • ولا يحتاج قراره الى تصديق •

ويكون الطعن في الجزاء أمام المحكمة التأديبية المختصة ، خلال ثلاثين يوما من اخطار العامل بالجزاء الموقع عليه •

٢ - لرئيس مجلس الادارة توقيع هذا الجزاء ، على العاملين من المستويين الأول والثاني (١) • على أن يصدق على هذه القرارات من رئيس مجلس ادارة المؤسسة اذا كان الجزاء صادرا من رئيس شركة ، أما اذا كان الجزاء صادرا من رئيس مؤسسة فيكون التصديق للوزير •

(١) ولا يجوز توقيع أى من هذين الجزاءين على العاملين شاغلي وظائف الادارة العليا ، الا من المحكمة التأديبية المختصة •

ويجوز الطعن في هذا الجزاء ، أمام المحكمة التأديبية المختصة ،
خلال ثلاثين يوما من تاريخ اخطار العامل بهذا الجزاء •

ثالثا : بالنسبة لجزاء الفصل من الخدمة :

لرئيس مجلس الادارة ، توقيعه على العاملين شاغلي وظائف المستوى
الثالث (١) ، ويطعن في هذا الجزاء أمام المحكمة التأديبية المختصة ،
خلال ثلاثين يوما من تاريخ اخطار العامل بهذا الجزاء •

رابعا : فيما يتعلق بالاختصاص التأديبي ، بالنسبة لأعضاء مجلس ادارة
التشكيلات النقابية او أحد أعضاء مجلس الإدارة المنتخبين :

لقد نصت المادة ٥٢ من القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ سالف
الذكر ، على أنه : « استثناء من أحكام المواد ٤٧ و ٤٨ و ٤٩ لا يجوز
وقف أحد من أعضاء مجلس ادارة التشكيلات النقابية أو أحد أعضاء
مجلس الادارة المنتخبين ، أو توقيع جزاء الفصل عليه ، الا بناء على حكم
من المحكمة التأديبية المختصة المشار اليها في المادة ٤٩ من هذا النظام » •

وهذا النص واضح في أن هؤلاء الأعضاء لا يجوز وقف أحد منهم
أو فصله الا بحكم من المحكمة التأديبية •

وهذا يعتبر — كصريح نص المادة ٥٢ سالفه البيان — استثناء
يحد من سلطة رئيس مجلس الادارة : فهو يملك بحسب الأصل ، ومقتضا
للمادة ٤٩ من هذا القانون أن يوقع عقوبة الوقف على أى عامل بالشركة
مهما غلا مستواه الوظيفي ، أى ولو كان من المستوى الأول أو مستوى
الادارة العليا •

وعلى هذا فقد سلب منه المشرع ، هذا الاختصاص ، وتلك
السلطة ، فيما يتعلق بالأعضاء سالفى البيان • وذلك حماية لهم من مظنة
عسف الادارة ، وهم يباشرون نشاطهم النقابى أو داخل مجلس الادارة •

(١) ولا يجوز توقيع هذه العقوبة ، على العاملين من المستوى الثانى
وما يعلوه ، الا بحكم من المحكمة التأديبية المختصة •

كما أن رئيس مجلس الإدارة يملك أيضا — كما رأينا — فصل العامل إذا كان شاغلا لوظيفة من المستوى الثالث •

ومع ذلك ، فقد حرّمه المشرع من هذه السلطة ، إذا كان العامل عضوا بمجلس إدارة التشكيلات النقابية ، أو عضوا منتخبا بمجلس إدارة الشركة أو المؤسسة ، حتى لو كان هذا العامل شاغلا لوظيفة من المستوى الثالث •

١١٢ — مدى اختصاص سلطة التصديق على قرارات الجزاء :

لقد خول المشرع في المادة ٤٩ من القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ منافقة الذكر ، رئيس مجلس إدارة المؤسسة المختصة أو الوزير المختص — بحسب الأحوال — سلطة التصديق على بعض القرارات التأديبية • ولكنه لم يمنحها الحق في تعديل هذه القرارات أو إلغائها •

ومن المسلمات أن سلطة التصديق ، هي سلطة وصائية فحسب • أى تقف عند حد اعتماد القرار أو عدم اعتماده • وفي حالة عدم الاعتماد ، لا يجوز لها أن تنشئ قرارا جديدا ، أو أن تعدل القرار بالتشديد أو التخفيف (١)

١١٣ — رئيس مجلس الإدارة يملك التفويض في اختصاصه التأديبي ، وفقا للقانون المذكور :

ذلك أنه يبين من النصوص التي سبق أن أوردناها من هذا القانون ، سيما نصوص المواد ٤٨ و ٤٩ و ٥١ و ٥٢ ، أن السلطة التأديبية الرئاسية في القطاع العام طبقا للقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ المشار اليه تتركز في رئيس مجلس الإدارة أو من يفوضه في ذلك وفقا لهذا القانون •

فـرئيس مجلس إدارة الشركة أو المؤسسة ، أو من يفوضه في ذلك •

(١) ج. في ١٢/٣/١٩٦٩ ، ص ٢٤ ، ب ٤٢ •

هو الذى يملك وحده السلطة الرئاسية التى تملك اصدار القرار التأديبى بصفة مبتدأة أما غيرهما فلا يملك مثل هذا الاختصاص •

ويلاحظ أن التفويض فى الاختصاص التأديبى ، طبقا للقانون المذكور ، هو استثناء من الأصل العام ، ولهذا يجب أن يكون سريحا واضحا ، ولا يجوز افتراضه • كما أنه يخضع لقاعدة التفسير الضيق ، ومن ثم فلا يتوسع فى تفسيره ولا يقاس • من أجل ذلك فقد قضى بأن صدور هذا التفويض بقرار من مجلس الادارة — ولو شارك فى اصداره رئيس هذا المجلس — يجعل التفويض باطلا لصدوره من غير مختص ، لأن مجلس الادارة فى مجموعه لا يملك اصدار مثل هذا التفويض (١) •

المبحث الرابع

نوعا الاختصاص التأديبى للمحاكم التأديبية

طبقا للقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ بنظام

العاملين فى القطاع العام

١١٤ — اختصاص المحاكم التأديبية طبقا للقانون المذكور ، نوعان ، هما :

١ — الاختصاص التأديبى المبتدأ •

٢ — الاختصاص التأديبى التعقيبى •

وستتحدث عن كل من هذين النوعين ، على الوجه التالى :

١١٥ — الاختصاص التأديبى المبتدأ للمحاكم التأديبية ، طبقا للقانون ٦١ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين فى القطاع العام :

لقد نصت المادة ٤٩ من هذا القانون ، على أن هذه المحاكم تختص بتوقيع العقوبات التالية :

١ — لها أن توقع جزاء خفض الوظيفة أو جزاء خفض المرتب والوظيفة معا ، على العاملين شاغلى وظائف الادارة العليا •

(١) ع. ١٧٨ لسنة ٢٢ فى ١٢/٨/١٩٧٩ •

٢ — لهذه المحاكم سلطة توقيع جزاء الفصل من الخدمة ، على العاملين شاغلي الوظائف من المستوى الثاني وما يعلوه .

٣ — لها أيضا توقيع جزاء الوقف عن العمل ، أو الفصل من الخدمة ، بالنسبة لأعضاء مجلس ادارة التشكيلات النقابية ، وأعضاء مجلس الادارة المنتخبين .

ومن هذا يتضح ، ما يلي :

اولا : ان المناط في توزيع الاختصاص التأديبي ، وتحديدده ، بين السلطة التأديبية الرئاسية في القطاع العام ، والمحاكم التأديبية — وفقا للقانون المذكور — هو المستوى الوظيفي للعامل ، على الوجه الوارد بنصوص هذا القانون ، والسابق تبيانها .

وذلك على عكس ما كان عليه الحال طبقا للقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ حيث كان المناط في توزيع الاختصاص التأديبي هو المرتب ، وليس مستوى الوظيفة أو فتحها أو طبيعتها . فقد كانت السلطة الرئاسية تملك توقيع الجزاءات التأديبية المقررة ، على العامل اذا كان مرتبه لا يزيد على خمسة عشر جنيا شهريا . أما اذا جاوز مرتبه هذا القدر فان الاختصاص ينعقد للمحكمة التأديبية المختصة .

ثانيا : ليس للمحاكم التأديبية ، أى اختصاص تأديبي مبتدأ . بالنسبة للعاملين شاغلي وظائف المستوى الثالث بالقطاع العام ، وذلك وفقا لنظامهم الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ (١) — فالاختصاص بتأديبهم ، معقود لرئيس مجلس الادارة . وانما يجوز الطعن في بعض (٢) قراراته ، الصادرة بمجازاتهم أمام المحكمة التأديبية المختصة .

(١) ع.١ ١٠٨٦ لسنة ١٣ في ١٥/٢/١٩٧٢ .

— ع.١ ١٠٤٣ لسنة ١٣ في ٥/٢/١٩٧٢ .

— ع.١ ١٠٨٧ لسنة ١٣ في ٥/٢/١٩٧٢ .

(٢) وسنرى فيما بعد ان المحكمة العليا (الدستورية) قد قضت بحكمها الصادر بجلسته ١١/٤/١٩٧٢ في القضية رقم ٩ لسنة ٢ ق «تتارغ» =

ثالثا : الاختصاص بتأديب العاملين بالقطاع العام ، من المستوى الثانى وما يعلوه ، موزع بين كل من السلطة التأديبية الرئاسية ممثلة فى رئيس مجلس الإدارة ، والمحاكم التأديبية :

وفى هذا تقول المحكمة الادارية العليا ، « ان العاملين الذين يشغلون وظائف من المستوى الثانى وما يعلوه ، طبقا للقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين فى القطاع العام ، لا يخضعون فى تأديبهم للسلطات الرئاسية بسلطتها الشاملة . وانما تشاركها فى ذلك المحكمة التأديبية المختصة » (١) .

وبالتالى فانه يجوز - وفقا للقانون المذكور - احالة أى من العاملين بالقطاع العام ، من المستوى الثانى وما يعلوه ، الى المحكمة التأديبية المختصة .

ولكن هل تنقيد المحكمة التأديبية ، فى هذا الخصوص بتوقيع بعض الجزاءات المنصوص عليها فى المادة ٤٨ من هذا القانون ، دون البعض الآخر ؟؟ هذا هو ما سنوضحه فى البند التالى :

رابعا : للمحاكم التأديبية ، ان توقع ايا من الجزاءات التأديبية المنصوص عليها فى المادة ٤٨ من القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ، سالف الذكر :

١ - حقيقة أن المشرع ، قد بسط فى هذا القانون ، الاختصاص التأديبى ، للسلطة التأديبية الرئاسية فى القطاع العام ، ممثلة فى رئيس مجلس الإدارة (أو من يفوضه فى بعض الجزاءات) ... الا أنه لا يستطيع

= بأن اختصاص المحاكم التأديبية اختصاص شامل ، ومن ثم يجوز الطعن أمامها فى أى جزء تأديبى ولو كان القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ يحظر الطعن فيه . وقد صدر هذا الحكم على أساس نصوص هذا القانون ، والقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ فى شأن مجلس الدولة والذى جاء تاليا للقانون المذكور .

(١) أ.ع ١٣٧ و ٢٢٩ لسنة ١٤ فى ١٤/١/١٩٧٥ ، س ٢٠ ص ٩٠ .

ب ٣٠ .

أن يوقع الا احد الجزاءات التي حددها المشرع بالنسبة له .. وبالتالي فليس له أن يوقع احد الجزاءات التي قصر المشرع توقيعها على المحاكم التأديبية وحدها .

٢ — سلطة المحاكم التأديبية ، في توقيع الجزاءات المخولة لها وحدها — دون السلطة الرئاسية للعاملين — لا يسلبها حقها في أن توقع أيا من الجزاءات الأخرى المنصوص عليها في القانون المذكور .

فالمرور أن اختصاص المحاكم التأديبية ، طبقا للقانون سالف الذكر، يشمل تقدير قيام المخالفة من عدمه ، وتقدير الجزاء المناسب للمخالفة عند ثبوتها ، دون ما التزام بتوقيع عقوبة بذاتها من بين العقوبات التأديبية المنصوص عليها في المادة ٤٨ من القانون المشار اليه .

وقد استقر قضاء المحكمة الادارية العليا ، على ذلك (١) .

١١٦ — الاختصاص التعميمي للمحاكم التأديبية ، بالنسبة للعاملين في القطاع العام ، طبقا لنظامهم الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ :

يبين من نص المادة ٤٩ من القانون المذكور ، أنه يجوز للعاملين في القطاع العام أن يطعنوا في القرارات التأديبية الصادرة من رئيس مجلس الادارة ، أمام المحاكم التأديبية ، وذلك في الأحوال الآتية :

١ — اذا كان القرار صادرا بتوقيع جزاء خفض الوظيفة ، أو خفض المرتب والوظيفة معا . ويستوى في هذا أن يكون القرار نافذا دون حاجة الى تصديق ، أو خاضعا للتصديق .

(١) ا.ع ١٠٤٦ لسنة ١٣ في ١٩/٢/١٩٧٢ ، س ١٧ ص ٢٠٥ ب ٣٤ .

— ا.ع ١١٨٥ و ١٢٠٣ لسنة ١٤ في ٢٢/٤/١٩٧٢ ، س ١٧ ص ٤١٢ ب ٦٢ .

— ا.ع ١٧٣ و ٢٢٩ لسنة ١٤ في ١٤/١/١٩٧٥ ، س ٢٠ ص ٩٠ ب ٣٠ .

ويكون الطعن على هذا القرار ، أمام المحكمة التأديبية المختصة .

٢ — اذا كان القرار صادرا بجزاء الفصل من الخدمة : وقد سبق أن أشرنا الى أن لرئيس مجلس الإدارة اصدار هذا القرار بالنسبة للعاملين شاغلي الوظائف من المستوى الثالث ، دون غيرهم من العاملين شاغلي الوظائف الأعلى . ولا يحتاج هذا القرار الى تصديق .

ويكون الطعن على هذا القرار ، من العامل المفصول ، أمام المحكمة التأديبية المختصة .

وبهنا في هذا الخصوص ، ان نوضح الآتى :

١ — لقد ذكرنا فيما تقدم أن هذا الاختصاص التعقيبي للمحاكم التأديبية ، على القرارات التأديبية الصادرة من رؤساء مجالس الإدارة في القطاع العام ، هو اختصاص مستحدث بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين في هذا القطاع . اذ لم يكن لهذه المحاكم مثل هذا الاختصاص ، قبل هذا القانون .

٢ — أن هذا الاختصاص مقصور على الجزاءات التأديبية سائلة البيان . ويجوز وفقا للقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ المشار اليه ، الطعن أمام المحاكم التأديبية ، على غير هذه الجزاءات .

ومع ذلك : فسنرى فيما يلي أنه بعد صدور القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ في شأن مجلس الدولة — أضحي من الجائز للعاملين في القطاع العام ، أن يطعنوا ، أمام المحاكم التأديبية ، في أى جزاء تأديبي يوقع عليهم من السلطة الادارية . وذلك طبقا لما قضت به المحكمة العليا (الدستورية) ، والمحكمة الادارية العليا بمجلس الدولة — وهو ما سنوضحه في البند التالي :

١١٧ — الاختصاص التعقيبي للمحاكم التأديبية ، بالنسبة للجزاءات التأديبية الموقعة على هؤلاء العاملين ، أصبح علما ، بعد العمل بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ في شأن مجلس الدولة :

ذلك أنه وفقا لهذا القانون ، أضحت المحاكم التأديبية صاحبة الولاية العامة في شئون التأديب . ويعتبر هذا القانون ناسخا لما ورد في القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين في القطاع العام من أحكام تتعارض مع أحكامه .

ولهذا ، فانه يجوز — منذ العمل بقانون مجلس الدولة سالف الذكر — الطعن أمام المحاكم التأديبية ، في أى جزء تأديبي صادر من الجهة الادارية .

وقد قضت المحكمة العليا (الدستورية) ، بأنه وفقا للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ في شأن مجلس الدولة ، والصادر تطبيقا للمادة ١٧٢ من الدستور الحالي ، والتي نصت على أن مجلس الدولة هيئة قضائية مستقلة ويختص بالفصل في المنازعات الادارية وفي الدعاوى التأديبية — فان المحاكم التأديبية أضحت صاحبة الولاية العامة في مسائل تأديب العاملين ومنهم العاملون في القطاع العام . . وأنه لذلك يجوز الطعن أمامها في أى جزء تأديبي يصدر من الجهة الرئاسية للعاملين المدنيين بالدولة أو العاملين بالقطاع العام (١) .

كما قضت المحكمة الادارية العليا ، بأن قانون مجلس الدولة ، سالف الذكر ، يعتبر ناسخا لما تعارض مع أحكامه من نصوص القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين في القطاع العام . وبالتالي يجوز الطعن في أى جزء تأديبي موقع من رئيس مجلس الادارة بالقطاع العام، ولو كان منصوصا في القانون ٦١ لسنة ١٩٧١ على عدم جواز الطعن في

(١) حكم المحكمة العليا (الدستورية) في القضية رقم ٩ لسنة ٢ قضائية « تنازع » بالجلسة المنعقدة في ١١/٤/١٩٧٢ .

• هذا الجزء (١)

واختصاص المحاكم التأديبية ، بالفصل في هذا الطعن لا يقتصر على طلب إلغاء الجزء التأديبي المطعون فيه ، بل يشمل كذلك طلب التعويض عن الأضرار المترتبة عليه ، اذ يستند كلا الطرفين الى أساس واحد هو عدم مشروعية القرار المطعون فيه ، كما يشمل غير ذلك من الطلبات المرتبطة بالطعن (٢) .

١١٨ — جواز الطعن ، أمام المحكمة الادارية العليا بمجلس الدولة ، في أى حكم صادر من المحاكم التأديبية :

وهذا أصل مسام طبقا للمادة ٢٣ من قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ .

ويستوى في هذا ، أن يكون هذا الحكم صادرا في دعوى تأديبية مبتدأة أى مقامة من النيابة الادارية ، أو صادرا في طعن أقامه أحد العاملين المدنيين بالدولة أو القطاع العام . وقد ثبت قضاء المحكمة الادارية العليا ، على ذلك .

وسنعود الى تفصيل ذلك ، لدى الحديث عن النظام الحالي للعاملين في القطاع العام ، الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

(١) أ.ع ١١١٧ لسنة ١٩ في ١٣/٤/١٩٧٤ ، س ١٩ ص ٢٧٥ ب ٦٠٥ .

— أ.ع ٥٠٦ لسنة ١٩ في ٢/٢/١٩٧٩ .

— أ.ع ٢٣٢ لسنة ٢٥ في ١٠/١١/١٩٧٩ .

— أ.ع ٤٣٢ لسنة ٢٠ في ١/٢/١٩٨٠ .

(٢) حكم المحكمة العليا (الدستورية) في القضية رقم ٩ لسنة ٢ قضائية « تنازع » بالجلسة المنعقدة في ٤/١١/١٩٧٢ — سبقت الإشارة اليه .

المبحث الخامس

اثر القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين في القطاع
العام ، على القرارات والأحكام التي صدرت باطلة لاستنادها
الى المادة ٦٠ من النظام القديم لهؤلاء العاملين

١١٩ — هل صدور هذا القانون ، والعمل به ، يعتبر مصححا لما
سبقه من قرارات وأحكام صدرت باطلة لاستنادها الى المادة ٦٠ من القرار
الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ بالنظام السابق للعاملين في القطاع
العام ، والمعلقة بالقرار الجمهورى رقم ٨٠٢ لسنة ١٩٦٧ ، والتي
قضت الأحكام بعدم دستورتيتها ؟؟ .

لقد اختلفت وجوه الرأى في هذا الخصوص . . .

وتبيانا لهذا الموضوع . . سنوطىء بداءة بعرض بسيط للمشكلة
تلخيصا لما سبق تفصيله في خصوص القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ ،
والمادة ٦٠ من نظام العاملين في القطاع العام الصادر بالقرار الجمهورى
رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ المعدل بالقرار الجمهورى رقم ٨٠٢ لسنة ١٩٦٧ .
ثم نعرض لكلا الرأيين اللذين أثيرا في هذا الشأن .

١٢٠ — تلخيص لما سبق ، فيما يتعلق بعدم دستورية المادة ٦٠
من نظام العاملين في القطاع العام ، الصادر بالقرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩
لسنة ١٩٦٦ المعدل بالقرار الجمهورى رقم ٨٠٢ لسنة ١٩٦٧ :

لقد سبق أن أوضحنا أن القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ حدد
اختصاص كل من الجهة الرئاسية ، والمحاكم التأديبية ، فيما يتعلق بتأديب
العاملين في القطاع العام .

ثم صدر القرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ والذي عدل
بالقرار الجمهورى رقم ٨٠٢ لسنة ١٩٦٧ ، بنظام هؤلاء العاملين . ونصت
المادة ٦٠ من هذا النظام على الاختصاص التأديبى لكل من الجهة
الرئاسية ، والمحاكم التأديبية . ووسعت هذه المادة في اختصاص السلطة

الرئاسية أو الادارية • وأسندت الى المحاكم التأديبية ، اختصاصا جديدا لم يكن لها من قبل وهو اختصاصها بنظر الطعون التى يقدمها العاملون بالقطاع العام ، بخصوص بعض الجزاءات التى توقع عليهم من الجهات التى يتبعونها •

وعرفنا أن المادة المذكورة ، جاءت باطلة ، فيما أوردته من تعديل فى اختصاص كل من الجهة الرئاسية والمحاكم التأديبية • ولهذا فقد قضت المحكمة العليا (الدستورية) بعدم دستورية هذه المادة ، فى هذا الخصوص •

يبد أنه يلاحظ أنه فى الفترة منذ العمل بالقرار الجمهورى رقم ٨٠٢ لسنة ١٩٦٧ المشار اليه ، وحتى صدور الحكم بعدم دستورية المادة سالفة الذكر - صدرت قرارات تأديبية كثيرة من الجهات الادارية ، استنادا الى هذه المادة • وبالتالي فقد وقعت هذه القرارات مشوبة بعيب عدم الاختصاص •

ثم صدر القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين فى القطاع العام ، ونص فى المادة ٤٩ على ذات الاختصاصات التى سبق أن أوردتها المادة ٦٠ من نظامهم القديم ، المشار اليه • وبالتالي فإن الرئيس الادارى قد أضحى مختصا طبقا للقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ بذات الاختصاصات التى كانت منوطة به وفقا للمادة ٦٠ من النظام القديم •• فثار التساؤل : هل توسيد هذا الاختصاص لرئيس مجلس الادارة ، بمقتضى القانون المذكور ، من شأنه أن يصحح القرارات التأديبية التى سبق أن أصدرها استنادا الى المادة ٦٠ سالفة الذكر ، وقبل العمل بهذا القانون •• ؟

هذه هى المشكلة ، التى اختلفت الآراء فى شأنها ••••• ونعرض فيما يلى ، لما ثار من خلاف بخصوصها •••••

١٢١ — الرأى القائل ، بأن القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ لم يصحح القرارات التى صدرت باطله قبل العمل به :

ان هذا الرأى يستند الى حجج ، يمكن اجمالها فيما يلى :

١ — ان المناط فى صحة القرار الادارى ، أو بطلانه ، معقود للتشريع الذى صدر فى ظله هذا القرار . ولا عبء بما قد يصدر بعد هذا القرار من تشريع ، والا كان فى ذلك اعمال للتشريع بأثر رجعى ، وهو ما لا يجوز الا بنص صريح على ذلك فى القانون . فالأثر الرجعى لا يستفاد ضمنا ، ولا يكون بأداة تشريعية أدنى مرتبة من القانون .

وما دام ذلك ، وما دام أن القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ لم ينص على اعمال أحكامه بصفة عامة — أو اعمال نص مادته ٤٩ بصفة خاصة — بأثر رجعى . كما أنه لم ينص على أن تعتبر صحيحة ، القرارات التأديبية التى صدرت باطله لاستنادها لنص المادة ٦٠ سالفه البيان — ما دام ذلك ، فان هذه القرارات تظل على بطلانها . ولا يصححها مجرد صدور القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ المشار اليه ، مرددا فى مادته ٤٩ ذات النص أو الأحكام التى وردت بالمادة ٦٠ من النظام القديم : ذلك أن نص المادة ٤٩ من النظام الجديد ، على هذا النحو ، لا ينفى عن المادة ٦٠ من النظام القديم عدم دستوريتها ، وتبعا لا يرفع البطلان الذى شاب القرارات التى صدرت استنادا اليها .

٢ — ان صدور قرار من رئيس مجلس ادارة مؤسسة أو وحاة اقتصادية تابعة لها ، استنادا للمادة ٦٠ سالفه الذكر ، مما كان يدخل أصلا فى اختصاص المحكمة التأديبية طبقا للقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ ، يعتبر عدوانا على اختصاص هذه المحكمة ، وغصبا لهذا الاختصاص ، وبالتالي فانه يكون معدوما لصدوره من جهة ادارية غصبا لاختصاص جهة قضائية .

وما دام أن هذا القرار ، قد وقع عدما ، فانه لا يصحح بتشريع لاحق ، لأن العدم لا يعود أو يصحح .

٣ — ان العبرة في صحة القرار ، هي بتوافر الاختصاص من حيث الزمان : فاذا أصدر رئيس مجلس ادارة ، قرارا لم يكن يملكه أصلا ، فان هذا القرار يقع باطلا أو منعدما بحسب الأحوال ، ولو جعل المشرع — بعد ذلك — الاختصاص بإصدار مثل هذا القرار ، لرئيس مجلس الادارة ... لأن الذي يملك إصدار القرار هو رئيس مجلس الادارة الموجود فعلا بعد العمل بهذا التشريع الجديد ، وقد يكون شخصا آخر له تقديره ووزنه للأمور بما يخالف رئيس مجلس الادارة السابق ، وقد يرى أن لا وجه لإصدار مثل هذا القرار ، أو قد يرى تعديله أو تخفيفه . ولهذا ، فان القول باعتبار مثل هذا القرار ، صحيحا ، لمجرد صدور التشريع الجديد ، يتضمن مخالفة صارخة ، لقواعد الاختصاص من حيث الزمان ، ويعتبر عدوانا من رئيس مجلس الادارة السابق الذي لم يكن مختصا ، على رئيس مجلس الادارة الجديد الذي نشأ له الاختصاص بداءة ، وانعقد له (١) .

١٢٢ — **الرأي القائل بان العمل بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين في القطاع العام ، يعتبر وكأنه صحح القرارات الباطلة التي صدرت مستندة الى المادة ٦٠ من النظام القديم ، وذلك فيما يتعلق بمبب عدم الاختصاص** :

وصفوة ما يستند اليه هذا الرأي ، هو أنه ولئن كان القرار التأديبي لدى صدوره وقع باطلا ، لأن الجهة الادارية لم تكن مختصة بإصداره ، بل كان يدخل في اختصاص المحكمة التأديبية طبقا للقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ المشار اليه . ، الا أنه بصدر القانون ٦١ لسنة ١٩٧١ أوضحت الجهة الادارية مختصة بإصدار مثل هذا القرار ، وبالتالي

(١) ق ١ (استثنائي) ١٣٢٤ لسنة ٢ في ١٥/١١/١٩٧١ ، س ٣ (استثنائية) ص ٥١ ب ٧ ويمثل هذا قضت المحكمة المذكورة بذات الجلسة في الدعوى رقم ٢٠٨ لسنة ٢ ق (استثنائية) .

— ق ١ (استثنائية) ٢٤٣ لسنة ٢ ق في ٢٦/٦/١٩٧٢ ، س ٣ (استثنائية) ص ٦٠٨ ب ٧٤ .

— حكم المحكمة التأديبية لموظفي وزارة الاسكان في الطعين رقمي ٣ لسنة ٤ و ٦ لسنة ٥ الصادر في ٢٩/٣/١٩٧٢ (غير منشور) .

فلا جدوى من إلغاء القرار الطعن الذي صدر بإطلا واعدة الأمر الى الجهة الادارية ، لأن هذه الجهة سبق أن أفصحت عن ارادتها في هذا الخصوص . واذا ألغى القرار ، وأعيد الموضوع إليها ، فستصر على موقفها ، وتعيد إصدار قرارها على ذات النحو الأول بعد أن صارت مختصة . وتتكرر المنازعة . دون مسوغ لهذا التكرار .

وقد ثبت قضاء المحكمة الادارية العليا : عنى هذا المبدأ : في هذه الخصوصية . ومن قضائها في هذا الشأن : قولها : « من حيث ان مراتب المدعى — على ما يبين من الأوراق — كان يجاوز خمسة عشر جنيتها ، عند صدور القرار بفصله . وبالتالي فإن قرار الجهة الادارية بفصله ، كان يشكل عدوانا على اختصاص المحكمة التأديبية التي كان لها دون سواها سلطة فصله من الخدمة بالتطبيق لحكم القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ بـسريان أحكام القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ بإعادة تنظيم النيابة الادارية والمحاكم التأديبية على موفى المؤسسات والهيئات العامة والشركات والجمعيات والهيئات الخاصة . ويكون اقرار المطعون فيه والحالة هذه ، قد صدر مشوبا بعيب عدم الاختصاص .

ومن حيث ان المدعى أصبح من شاغلي الوظائف من المستوى الثالث بالتطبيق لحكم القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ المشار اليه ، باعتبار أنه كان يشغل الفئة العاشرة قبل تاريخ العمل به . واذا خول هذا القانون ، السلطات الرئاسية سلطة توقيع جزاء الفصل على العاملين شاغلي الوظائف من هذا المستوى : فلم يعد ثمة جدوى من إلغاء القرار المطعون فيه استنادا الى أن المحكمة التأديبية كانت هي المختصة وقت إصداره ، لبعود الأمر ثانية الى ذات السلطة الرئاسية التي سبق لها أن أفصحت عن رأيها فيه . فتصر على موقفها وتصحح قرارها بإعادة إصداره بسلطتها التي خولت لها في القانون ، وتعود بذلك المنازعة في دورة أخرى لا مسوغ لتكرارها . ويعتبر القانون ، والحالة هذه ، وكأنه صحح القرار المطعون

فيه ، بإزالة عيب الاختصاص الذي يستتبعه . ومن ثم فلا مصلح من تناول القرار المطعون فيه ومراقبته بالنسبة لأركانه الأخرى (١) » .

وأخذاً بذات النهج ، واستصحاباً له ، طبقت المحكمة الإدارية العليا ، ذات المبدأ على أحكام المحاكم التأديبية التي نظرت في الطعون المقدمة إليها بخصوص بعض الجزاءات الموقعة على العاملين بالتطاع العام من رؤسائهم .

فقد نظرت بعض المحاكم التأديبية ، هذه الطعون - في ظل العمل بنظام هؤلاء العاملين الصادر بالقرار الجمهوري رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ . العمل بالقرار الجمهوري رقم ٨٠٢ لسنة ١٩٦٧ ، واستادا إلى نص المادة ٦٠ من هذا النظام التي عقدت لهذه المحاكم الاختصاص بنظر مثل هذه الطعون - وظل الحال كذلك إلى أن قضت المحكمة العليا (الدستورية) في ١٩٧١/٧/٣ في المعوى رقم ٤ لسنة ١٩٧١ ق دستورية ، بعدم دستورية المادة ٦٠ سالفه الذكر . ثم صدر القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ وردد في مائه ٤٩ ذات النص الذي تضمنته من قبل المادة ٦٠ من النظام السابق وأصبحت المحاكم التأديبية ، ونقلا لهذا القانون ، مختصة فافوقا بنظر مثل هذه الطعون .

ونظرا لأن بعض أحكام هذه المحاكم ، كان مطعوناً عليها ، أمام المحكمة الإدارية العليا ، لبطلانها لأنها صدرت مشوبة بعيب عدم الاختصاص لصدورها استنادا إلى المادة ٦٠ آتية المذكورة وكان المعروض أن تقضي المحكمة الإدارية العليا بإلغاء هذه الأحكام ، وبإعادتها إلى المحكمة التأديبية لاعادة نظرها من جديد بعد أن أصبحت مختصة بنظرها

(١) أ.ع ٥٠٤ لسنة ١٦ في ١٦٧٢/١/٢٢ ، س ١٧ ص ١٧٨ ب ٢٩ - وفي ذات المبدأ أيضا ، أحكام الإدارية العليا الآتية :

- أ.ع ٢٣١ لسنة ١٦ في ١٩٧٤/١/٢٦ ، س ١٩ ص ١٠٣ ب ٤٩ .
- أ.ع ٢٧٩ لسنة ١٧ في ١٩٧٥/٢/١٥ ، س ٢٠ ص ٢٠٤ ب ٦٦ .
- أ.ع ١٠ لسنة ١٩ في ١٩٧٥/٣/٢٢ ، س ٢٠ ص ٢٩٧ ب ٨٥ .

طبقا لنص المادة ٤٩ من القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ٠٠ الا أن المحكمة الادارية العليا رأت أن لا وجه لالغاء هذه الأحكام واعادتها الى المحاكم التأديبية ، ما دامت هذه المحاكم كانت قد نظرت فعلا موضوع الدعاوى التى صدرت فى شأنها هذه الأحكام ، ولهذا أبقت المحكمة الادارية العليا ، على هذه الأحكام وتصدت لنظر القرار المطعون فيه •

ومن قضاء المحكمة الادارية العليا ، فى هذا الخصوص ، قولها :
« لما كانت المحكمة العليا قد قضت بجلسة ٣ من يولية سنة ١٩٧١ ، فى الدعوى رقم ٤ لسنة ١ القضائية دستورية ، بعدم دستورية المادة ٦٠ من لائحة نظام العاملين بالقطاع العام الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ المعدل بقرار رئيس الجمهورية رقم ٨٠٢ لسنة ١٩٦٧ فيما تضمنه من اسناد ولاية الفصل فى بعض القرارات التأديبية الصادرة من السلطات الرئاسية فى شأن العاملين بالقطاع العام الى المحاكم التأديبية ، فان الحكم المطعون فيه اذ تصدى لموضوع الدعوى يكون قد خالف القانون ، وكان يتعين تبعا لذلك الحكم بالغائه واحالة الدعوى الى الجهة القضائية المختصة ، الا أنه بصدور القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ باصدار نظام العاملين بالقطاع العام الذى عمل به اعتبارا من أول أكتوبر سنة ١٩٧١ أصبحت المحاكم التأديبية وفقا لحكم المادة ٤٩ ثالثا من هذا النظام هى صاحبة الاختصاص بالفصل فى قرارات السلطة الرئاسية الصادرة بفصل العاملين بالمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة الأخرى — واذا تصدت المحكمة التأديبية لموضوع المنازعة فلم يعد جائزا إعادة الدعوى اليها لتفصل فيها من جديد •

ولا محيص اذن أمام المحكمة الادارية العليا من التصدى للقرار المطعون فيه لتزنه ببيان القانون الصحيح (١) » •

١. ع ٥٠٤ لسنة ١٦ فى ١٩٧٢/١/٢٢ ، س ١٧ ص ١٧٨ ب ٢٩ •

— ١. ع ٢٢٣ لسنة ١٦ فى ١٩٧٢/١/١٥ ، س ١٧ ص ١٤٤ ب ٢٥ •

— ١. ع ٤١١ لسنة ١٤ فى ١٩٧٣/١١/١٠ ، س ١٩ ص ٣ ب ١ •

١٢٢. — تمقيبا على كل من الرايين سالفى الذكر :

نود أن نشير بداءة أن لكل من هذين الرايين ، ما يسنده من القضاء السابق للمحكمة الادارية العليا .

لهذا ، فسنورد فيما يلى ، أحكام هذه المحكمة ، التى تسند كلا من الرايين . ثم نعقب على كل منهما ، وذلك على النحو التالى :

اولا : سبق للمحكمة الادارية العليا ، أن قضت بأنه اذا صدر قرار من جهة ادارية ، فى خصوص مخالفة مالية ، عدوافا على اختصاص ديوان المحاسبات فى هذا الخصوص طبقا للقانون رقم ١٣٢ لسنة ١٩٥٢ ، فإن هذا القرار يقع عدما ، ولا يصححه أن يصدر بعد ذلك قانون يسند ذات الاختصاص الى الجهة التى سبق لها أن أصدرت القرار المذكور :

وفى هذا تقول المحكمة المذكورة : « اذا كانت المخالفات المالية التى نسبت الى المطعون ضدهم قد وقعت فى ظل أحكام القانون رقم ١٣٢ لسنة ١٩٥٢ الذى جعل الاختصاص فيها لديوان المحاسبة من تحقيق واتهام واقامة الدعوى التأديبية وحفظ الموضوع ولم يعد للجهة الادارية أى اختصاص فى توقيع جزاءات على الموظفين التابعين لها لمخالفات مالية يكونون قد اقترفوها . وما كان يملك السيد مدير عام مصلحة الزراعة أن يوقع جزاء على المطعون ضدهما الأولين فى ١/١٩٥٥ لما نسب اليهما من مخالفات مالية لأنه لم يكن مختصا بذلك . فقراره بهذا الوضع هو قرار معدوم ليس له أية قوة قانونية مهما يكن قد مضى عليه من الزمن شأن القرارات الادارية الأخرى التى تتحصن بعد مدة من اصدارها فاذا بقيت أوراق المخالفة فى الديوان دون أى تصرف فيها الى أن صدر القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ ناصا على أحكام مغايرة للأحكام الأولى من حيث سلطة التحقيق والاتهام والمحاكمة فى المخالفات المالية فإن مقتضى اعمال الأثر المباشر لهذا القانون يكون بالأخذ بأحكامه وتطبيقها على الوقائع التى لم يتخذ فيها قرار من مختص أو ينتهى فيها التصرف بطريقة

قاطعة سليمة لا تصل الى حد اغتصاب السلطة ... وعلى ذلك يكون ما اتخذته الديوان من اجراء باعادة الأوراق لجهة الادارة التابع لها للتصرف فيها ثم موافاته بما ينتهي اليه الرأى فيها انما هو تطبيق سليم لأحكام القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ السالف الذكر . ولا تعتبر هذه الاحالة من الديوان بمثابة رضاء صريح أو ضمنى بالموافقة على الجزاء الادارى الذى كان قد وقعه الرئيس الادارى فى ١/١/١٩٥٥ والذى لم يكن مختصاً باصداره . فهو على هذا الوضع يعتبر فى حكم العدم لا تلحقه الاجازة ولا يكتسب حصانة مهما طال عليه الزمن لأنه من جهة الواقع والقانون غير قائم دون حاجة لاتخاذ أى اجراء بشأنه ، ورئيس الديوان حين أحال الموضوع الى جهة الادارة لم يعتد بأى وجود لهذا القرار . والذى دعاه الى ذلك انما كان اعمالاً لأحكام القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ المشار اليه ولم يكن قد اتخذ بعد أى اجراء بشأن توقيع الجزاء على المتهمين بناء على السلطة التى كانت مخولة له طبقاً للقانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٥٢ (١) » .

وهذا القضاء يؤيد وجهة النظر الأولى ، أو الرأى الأول السابق بيانه . ويعتبر هذا الرأى مستمداً من ذلك القضاء ، أو صنوا له .

ثانياً : على العكس مما تقدم ، فقد سبق للمحكمة الادارية العليا أن أخذت بمبدأ مخالف للسبداً الذى اعتنقته فى الحكم سالف الذكر .

فقد قضت بأنه اذا صدر قرار من جهة ادارية غير مختصة ، فى موضوع يدخل أصلاً فى اختصاص جهة شبه قضائية (مجلس تأديب) ثم صدر بعد ذلك قانون جعل للجهة الادارية المذكورة الاختصاص باصدار مثل هذا القرار ، فإن القانون يعتبر وكأنه صحح القرار المذكور بازالة عيب عدم الاختصاص :

(١) ع.١ ٢٩٠٣ لسنة ٦ فى ٢٤/١١/١٩٦٢ : س ٨ ص ١٣٩ ب ١٤ .

وفي هذا تقول المحكمة المذكورة : « لئن كانت المخالفة التي جوزى المدعى بسببها هي مخالفة مالية ، وكانت محاكمته عنها وقت اصدار القرار المطعون فيه وحين رفع الدعوى بطلب الغائه مما يدخل في اختصاص المجلس التأديبي للمخالفات المالية المشكل بالتطبيق لأحكام المرسوم بقانون رقم ١٣٢ لسنة ١٩٥٢ ، وقد جاء فيه تحديد اختصاص المجلس شاملا مطلقا دون تفرقة بين الموظفين الداخلين في الهيئة ، سواء على وظائف دائمة أم مؤقتة أو لأعمال مؤقتة ، بين الخارجين عنها . يقطع في ذلك ما جاء في المذكرة الايضاحية من أنه « لا سبيل لاحترام الأنظمة المالية وصون الأموال العامة ، الا اذا أنشئت هيئة تأديبية مستقلة تكون بنأى عن سلطان رؤساء المصالح الذين كثيرا ما يكونون هم المسئولون أصلا عن ارتكاب المخالفات المالية » — لئن كان ذلك هو كما تقدم ، الا أنه قد صدر بعد ذلك القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ . بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ قاضيا في مادته الثالثة بالغاء المرسوم بقانون رقم ١٣٢ لسنة ١٩٥٢ ، وبذلك عادت ولاية تأديب الموظفين المؤقتين الى الوضع الذي كانت عليه قبل صدور المرسوم بقانون رقم ١٣٢ لسنة ١٩٥٢ السالف الاشارة اليه ، وأصبح تأديب المدعى وتوقيع الجزاءات عليه بما في ذلك فصله من اختصاص مدير الجامعة ، كما كان الحال قبل انشاء المجلس التأديبي للمخالفات المالية ، ومن ثم فإن الغاء القرار المطعون فيه — استنادا الى أن هذا المجلس كان هو المختص وقت اصدار القرار — يكون عبثا غير مجد لزوال علته — مادام التشريع القائم الآن يعتبر مدير الجامعة هو المختص بالتأديب بالمدى المشار اليه آفأ ، ويكون هذا التشريع الجديد وكأنه صحح القرار موضوع النزاع بإزالة العيب الذي كان يعتوره ، وهو عيب عدم الاختصاص (١) . »

وهذا القضاء ، يتسق والمذهب الذي اتخذته هذه المحكمة فيما يتعلق بأثر القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ واعتباره وكأنه صحح القرارات التي

(١) ع.أ ٢١٧ لسنة ٤ في ١٩٥٩/٥/٩ (مجموعة العشر سنوات)

صدرت مشوية بعيب عدم الاختصاص لاستنادها الى المادة ٦٠ من نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقرار الجمهوري رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ المعدل بالقرار الجمهوري رقم ٨٠٢ لسنة ١٩٦٧

ثالثا : يبين ما تقدم ، أن لكل من الرأيين السابقين ، حجته وأسانيده .

وبما أن موضح أن الرأي الأول يقوم أساسا على أصول قانونية بحتة ، وذلك على النحو السابق تفصيله .

أما الرأي الثاني ، والذي اعتنقه المحكمة الادارية العليا - فقد أدخل في اعتباره ووجدانه ، الاعتبارات العملية ، ومانا للغالب في مجريات الأمور الادارية ، ولهذا فقد ساءت المحكمة الادارية العليا ، المبدأ الذي انتهجه ، في هذا الخصوص ، على أساس من هذه الاعتبارات ، واستهاما للأصل الذي يقضى بأن القضاء الاداري قضاء انشائي ، يستدع الحنول المناسبة ، وفقا لمبادئ الأمور ، وبما يحقق مصلحة المرفق العام .

وفتح لا ننكر أن الرأي الأول ، له وجاهته في نصيبه لمذهب المحكمة الادارية العليا في هذا الشأن ، وذلك من الناحية القانونية البحتة . بيد أن هذه المحكمة قد سلكت هذا المذهب الأخير - كما أسلفنا - تقليبا للاعتبارات العملية .

وفرى أنه كان يجدر بالمشرع - في مثل هذه الحالة - أن ينص في القانون بنص خاص ، على الأثر الرجعي للنص الجديد الذي ردد فيه ذات النص القديم المريب .

الفصل السادس

السلطات التأديبية للعاملين في القطاع العام ،
وفقا لنظامهم الحالي الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨.

١٢٤ - تقسيم البحث :

تبيانا لذلك - سنورد نصوص هذا القانون في هذا الشأن ، نحدد أنواع السلطات التأديبية المختصة وفقا لتلك النصوص . ثم نتحدث عن كل من هذه السلطات ، على حدة . ونقف بالحديث عن السلطة المختصة بتأديب رؤساء مجلس الإدارة . في ظل التشريعات السابقة على هذا القانون ، ثم في ظل العمل به - ثم نرى ما اذا كان يجوز مساءلة العامل في القطاع العام ، بعد انتهاء خدمته ، عن مخالفة تأديبية ارتكبها أثناء الخدمة .

وستتناول دراسة ذلك ، بالتفصيل ، في ثلاثة مباحث على النحو التالي :

المبحث الأول

النصوص الخاصة بالجزاءات والسلطات التأديبية ، الواردة

في النظام الحالي للعاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون ٤٨ لسنة ١٩٧٨

١٢٥ - لقد نصت المادة ٨٢ من هذا القانون على أن : « الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العاملين ، هي :

١ - الإنذار .

٢ - تأجيل موعد استحقاق العالوة لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر .

٣ - الخصم من الأجرة ، لمدة لا تجاوز شهرين في السنة .

ولا يجوز أن يتجاوز الخصم ، تنفيذاً لهذا الجراء ، ريع الأجر شهرياً بعد الجزء الجائر الحجز عليه أو التنازل عنه قانوناً .

٤ — الحرمان من نصف العلووة الدورية .

٦ — تأجيل الترقية ، عند استحقاقها خاصة لا تزيد عن ستين .

٧ — خفض الأجر ، في حدود عزووة .

٨ — خفض الى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة .

٩ — خفض الى وظيفة في الدرجة الأدنى ، مباشرة ، مع خفض الأجر بما لا يجاوز القدر الذي كان عليه قبل الترقية .

١٠ — الاحالة الى المعاش .

١١ — الفصل من الخدمة .

أما بالنسبة للعاملين من شاغلي الوظائف العليا ، الواردة بجدول توصيف وتقييم الوظائف اعتمد من مجلس إدارة الشركة ، فإن توقيع عليهم الا الجزاءات التالية :

١ — التنبيه .

٢ — اللوم .

٣ — الاحالة الى المعاش .

٤ — الفصل من الخدمة .

ونصت المادة ٨٤ من هذا القانون على أن : « يكون الانضباط في توقيع الجزاءات التأديبية ، كما يلي :

١ — لشاغلي الوظائف العليا ، كل في حدود اختصاصه ، توقيع جزاء الانذار أو الخصم من المرتب بما لا يجاوز ثلاثين يوماً في السنة بحيث لا تزيد مدته في المرة الواحدة عن خمسة عشر يوماً .

ويكون التظلم من توقيع هذه الجزاءات ، الى رئيس مجلس الادارة .
وذلك خلال خمسة عشر يوما من تاريخ اخطار العامل بالجزاء الموقع عليه .

٢ — لرئيس مجلس الادارة ، بالنسبة لشاغلي وظائف الدرجة الثالثة
فما دونها ، توقيع أى من الجزاءات التأديبية الواردة في البنود من ١ — ٩
من الفقرة الأولى من المادة ٨٢ .

ويكون التظلم من توقيع هذه الجزاءات الى رئيس مجلس الادارة .
وذلك خلال خمسة عشر يوما من تاريخ اخطار العامل بالجزاء الموقع عليه .

وتعرض التظلمات من الجزاءات الموقعة من رئيس مجلس الادارة .
على لجنة ثلاثية يشكلها مجلس الادارة للنظر في هذه التظلمات . ويكون
من بين أعضائها عضو تختاره اللجنة النقابية .

٣ — للمحكمة التأديبية ، بالنسبة للجزاءات الواردة في البنود من
٩ — ١١ من المادة ٨٢ . ويكون التظلم من هذه الجزاءات أمام المحكمة
الادارية العليا .

٤ — لمجلس الادارة بالنسبة لشاغلي وظائف الدرجة الثانية
فما فوقها — عدا أعضاء مجلس الادارة الممينين والمنتخبين وأعضاء مجلس
ادارة التشكيلات النقابية — توقيع أى من الجزاءات الواردة في المادة
٨٢ من هذا القانون .

ويكون التظلم من توقيع هذه الجزاءات ، أمام المحكمة التأديبية
المختصة ، خلال ثلاثين يوما من تاريخ اخطار العامل بالجزاء الموقع عليه .

٥ — لرئيس الجمعية العمومية للشركة ، بالنسبة لرئيس وأعضاء
مجلس ادارة الشركة ، توقيع أحد جزاءى التنبيه أو اللوم . وله توقيع
أى من الجزاءات الواردة في البنود من ١ — ٨ على أعضاء مجلس ادارة
التشكيلات النقابية ، فيما عدا جزاء الموقف فيكون بناء على حكم من
السلطة القضائية المختصة .

ويكون التظلم من توقيع هذه الجزاءات ، أمام المحكمة التأديبية المختصة ، خلال ثلاثين يوما من اخطار العامل بالجزاء الموقع عليه .

وفي جميع الحالات السابقة الواردة في البنود من ١ - ٤ من هذه المادة ، تكون القرارات الصادرة بالبت في التظلم وكذلك أحكام المحاكم التأديبية نهائية .

٦ - للمحكمة التأديبية المختصة - بالنسبة لرئيس وأعضاء مجلس إدارة الشركة وأعضاء مجلس إدارة التشكيلات النقابية - توقيع جزاء الاحالة الى المعاش أو الفصل من الخدمة .

ويكون التظلم من توقيع هذه الجزاءات ، أمام المحكمة الادارية العليا ، خلال ثلاثين يوما من تاريخ اعلان العامل بالحكم » .

كما نصت المادة ٨٥ من هذا القانون على أنه : « اذا رأى مجلس الادارة ، أو رئيس مجلس الادارة ، أن المخالفة التي ارتكبها العامل تستوجب توقيع جزاء الاحالة الى المعاش أو الفصل من الخدمة ، نعين قبل احالة العامل الى المحكمة التأديبية ، عرض الأمر على لجنة تشكل على الوجه الآتى :

- | | |
|--|-----------|
| ١ - مدير مديرية العمل أو من يندبه | رئيسا |
| ٢ - ممثل للعمال تختاره اللجنة النقابية ، أو النقابة العامة اذا لم توجد اللجنة النقابية | أعضاء ... |
| ٣ - ممثل للشركة | |

وتتولى اللجنة المشار اليها ، بحث كل حالة تعرض عليها ، وإبلاغ رأيها فيها لمجلس الادارة أو رئيس المجلس حسب الأحوال ، وذلك في ميعاد لا يتجاوز أسبوعا من تاريخ احالة الأوراق اليها . وللجنة ، في سبيل أداء مهمتها ، سماع أقوال العامل والاطلاع على كافة المستندات والبيانات التي ترى الاطلاع عليها . ويجب عليها أن تحرر محضرا ثبت فيه ما اتخذته

من اجراءات وما سمعته من أقوال ، ورأى كل عضو من أعضائها الثلاثة مسيبيا • وتودع صورة من هذا المحضر ملف العامل ، وتسلم صورة أخرى لكل من مديرية العمل المختصة وعضو اللجنة النقابية ومجلس الادارة أو النقابة الفرعية أو النقابة العامة حسب الأحوال •

وكل قرار يصدر بفصل أحد العاملين خلافا لأحكام هذه المادة ، يكون باطلا بحكم القانون دون حاجة لاتخاذ أى إجراء آخر » •

المبحث الثانى

السلطات التأديبية للعاملين فى القطاع العام ،

طبقا لنظامهم الحالى الصادر بالقانون

رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨

١٢٦ — بيان هذه السلطات :

ان السلطات التأديبية ، لهؤلاء العاملين ، وفقا للقانون المذكور •
هى :

١ — السلطة التأديبية الادارية أو الرئاسية •

٢ — السلطة التأديبية اتقضائية ، أى المحاكم التأديبية •

وستتحدث ، فيما يلى ، عن كل من هاتين السلطتين • ثم نحدد السلطة المختصة بتأديب رؤساء مجالس الادارة بالقطاع العام • • • وهل تجوز مساءلتهم بعرفة السلطة الادارية الرئاسية كالوزير ، أم أن الاختصاص بذلك مقصور على المحاكم التأديبية ؟

وستتناول شرح هذه الموضوعات على التوالى فى ثلاثة مطالب ،
هى :

المطلب الأول : السلطة التأديبية الادارية أو الرئاسية لهؤلاء العاملين

طبقا لنظامهم الحالى •

المطلب الثاني : نطاق اختصاص المحاكم التأديبية ، بالنسبة لهؤلاء العاملين ، وفقا لنظامهم الحالي .

المطلب الثالث : السلطات المختصة بتأديب رؤساء مجالس الادارة في القطاع العام .

المطلب الاول

السلطة التأديبية الادارية ، للعاملين في القطاع العام ، طبقا لنظامهم الحالي الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨

١٢٧ — بيان ذلك :

ان الواضح من نص المادة ٨٤ من هذا القانون ، السابق ذكرها أن السلطات التأديبية الادارية ، لهؤلاء العاملين ، هي :

١ — شاغلو الوظائف العليا .

٢ — رئيس مجلس الادارة .

٣ — مجلس الادارة .

٤ — رئيس الجمعية العمومية للشركة .

أما في ظل المادة ٤٩ من النظام السابق لهؤلاء العاملين — وكذلك في ظل المادة ٦٠ من نظامهم الأسبق الصادر بالقرار الجمهوري رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ — فقد كانت السلطة التأديبية الادارية هي :

١ — رئيس مجلس الادارة .

٢ — من يفوضه رئيس مجلس الادارة في ذلك .

ومن هذا يتضح ، أن النظام لهؤلاء العاملين ، قد استحدث سلطات تأديبية جديدة ، هي :

١ — شاغلو الوظائف العليا : واختصاصهم التأديبي — طبقا للنظام الحالي — أصيل • لأنهم يستمدونه مباشرة من القانون • وليس مجرد اختصاص فوضوا فيه من رئيس مجلس الإدارة •

٢ — مجلس الإدارة : وسلطته التأديبية ، استحدثها المشرع ، بالنظام الحالي لهؤلاء العاملين •

٣ — رئيس الجمعية العمومية للشركة ، واختصاصه في هذا الخصوص ، مستحدث أيضا طبقا للنظام الحالي •

وستحدث ، فيما يلي ، عن كل من هذه السلطات التأديبية المقررة ، طبقا للنظام الحالي ، وذلك على النحو التالي :

١٢٨ — شاغلو الوظائف العليا ، كسلطة تأديبية :

لقد رأينا أن المادة ٨٤ من النظام الحالي للعاملين بالقطاع العام ، قد نصت على أن : « لشاغلي الوظائف العليا ، كل في حدود اختصاصاته ، توقيع جزاء الانذار أو الخصم من المرتب بما لا يجاوز ثلاثين يوما في السنة بحيث لا تزيد مدته في المرة الواحدة عن خمسة عشر يوما » •

وبمنا في هذا الخصوص أن نوضح الآتي :

١ — ان هذا النص مستحدث ، بالنسبة للعاملين في القطاع العام ، وهو منقول حرفيا ، عن نص الفقرة (١) من المادة ٨٢ من النظام الحالي للعاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ (١) •

٢ — شاغلو وظائف الإدارة العليا — وفقا للنظام الحالي للعاملين في القطاع العام — هم شاغلو الدرجات الممتازة ، والدرجات العالية •

(١) والنص في النظام الحالي للعاملين المدنيين ، منقول بدوره من نص الفقرة (١) من المادة ٥٨ من نظامهم السابق الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ •

٣ — يمارس كل من شاغلي الوظائف العليا ، اختصاصه التأديبي ،
النصوص عليه في القانون ، كل في دائرة اختصاصه • أى بالنسبة للعاملين
الذين يتبعونه من حيث الاشراف والرقابة والمسئولية •

٤ — يملك كل منهم ، في حدود اختصاصه ، أن يوقع على العامل
عقوبة الانذار أو الخصم من المرتب •

وهو يملك عقوبة الانذار ، غير مقيد بعدد معين منها خلال السنة
الواحدة ، بالنسبة للعامل •

أما بالنسبة لجزاء الخصم من المرتب : فلا يصح أن يزيد في المرة
الواحدة عن خمسة عشر يوما ، وبشرط أن لا يجاوز الخصم — أيا كانت
مراته أو أحواله — ثلاثين يوما في السنة •

٥ — لم يحدد المشرع ، المستوى الوظيفي للعاملين الخاضعين للسلطة
التأديبية لشاغلي الوظائف العليا :

ذلك أنه نص كما رأينا على أن « لشاغلي الوظائف العليا ، كل في
حدود اختصاصاته ، توقيع جزاء الانذار أو الخصم من المرتب ... »
الأمر الذي قد يوحي بأن اختصاصهم التأديبي ، ينصرف الى جميع
العاملين الذين يخضعون لتبعتهم واشرافهم •

بيد أننا نرى أن هذا الاختصاص مقيد بما ورد في ذات نص المادة
٨٢ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ، التي قررت هذا الاختصاص •

فسنرى فيما يلي ، أن هذه المادة قد قصرت الاختصاص التأديبي
لرئيس مجلس الادارة ، على العاملين حتى الدرجة الثالثة فحسب • ومن
ثم فانه يكون من باب أولى أن يقتصر اختصاص شاغلي الوظائف العليا —
وهم أدنى من رئيس مجلس الادارة — على العاملين حتى الدرجة الثالثة
وما دونها •

٦ - سبق أن أشرنا إلى أن اختصاصهم التأديبي هذا ، أصيل ، أى يستمدونه مباشرة من القانون ، وبالتالي فإن القرارات الصادرة منهم في هذا الشأن ، تكون نهائية ونجبة التنفيذ ، دون ما حاجة إلى تصديق أو اعتماد رئيس مجلس الإدارة أو غيره .

ولا يمنع هذه النهائية ، أو النفاذ ، أن هذه القرارات يجوز التظلم منها إلى رئيس مجلس الإدارة . وعندئذ من تسليطات فقها وقضاء (١) .

٧ - يجوز استلزام من هذه الجزاء ، إلى رئيس مجلس الإدارة ، وذلك خذلول حسه عشر يوما من تاريخ إخطار العامل بالجزاء الموقع عليه . وقد نصت على ذلك الفقرة (١) من المادة ٨٤ من القانون المذكور .

١٢٩ - السلطة التأديبية ، لرئيس مجلس الإدارة :

إن هذه السلطة ، قد حددتها المادة ٨٤ من النظام الحالي للعاملين بالنسبة لعدم حبس على أن : « لرئيس مجلس الإدارة بالنسبة لشاغلي وظائف الدرجة الثالثة لمعادونها ب توقيع أى من الجزاءات التأديبية الواردة في البند من ١ - ٨ من الفقرة الأولى من المادة ٨٢ » - وبين من هذا ، أمران جوهريان هما :

أولاً : أن الاختصاص التأديبي لرئيس مجلس الإدارة ، مقصور على العاملين من الدرجة الثالثة فما دونها :

وبالتالي ، فلا اختصاص له - منفردا ، أى بصفته - في توقيع أى جزاء على العاملين من الدرجة الثانية وما فوقها .

(١) - مسألة هامة وجوهرية بين أمرين :

الأول : يكون القرار يحتاج إلى تصديق عليه من سلطة أعلى . وفي هذه الحالة ، لا تكون القرارات نهائية ولا حائز التنفيذ .

الثاني : يكون القرار غير محتاج إلى تصديق من سلطة أعلى . وبالتالي يكون نهائيا نهائيا . ولا ينشأ عنه هذه المسألة : أن يكون قابلا للتظلم أو قد رفع تظلم في شأنه فعلا .

وظاهر أن المشرع قد ضيق — طبقا للنظام الحالي — مجال الاختصاص التأديبي لرئيس مجلس الإدارة ، إذ جعله مقصورا — كما أوضحنا — على العاملين من الدرجة الثالثة فما دونها ٠٠٠٠ في حين أن النظام السابق الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ كان يخوله السلطة التأديبية على العاملين بما فيهم شاغلو وظائف المستوى الأول الذي كان يدخل فيه العاملون من الفئة الثانية التي كان مربوطها ٨٧٦/١٤٤٠ جنيه^(١) .

كما ضيق المشرع أيضا في اختصاص رئيس مجلس إدارة الشركة • إذا ما قورن بالاختصاص التأديبي الذي خوله المشرع لرئيس مجلس إدارة هيئة عامة طبقا للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة ، فقد بسط المشرع ، الاختصاص التأديبي لرئيس الهيئة العامة ، على العاملين بالهيئة بما فيهم شاغلو وظائف المستوى الأول الذي تدخل فيه الدرجة الأولى طبقا لهذا القانون والتي ربطها المالي ٩٦٠/١٦٨٠ ج سنويا • كما خول المشرع ، لرئيس الهيئة العامة ، أيضا توقيع عقوبة التنبيه أو اللوم على شاغلي الوظائف العليا • وهو ما لا يملكه رئيس مجلس إدارة الشركة بالنسبة لمثل هؤلاء العاملين •

ولعل السبب في توسعة اختصاص رئيس الهيئة العامة ، طبقا للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ — دون رئيس مجلس إدارة الشركة العامة ، وفقا للقانون رقم ٤٨ سنة ١٩٧٨ — أن المشرع قد جعل لأول في هذا المجال ، ذات الاختصاصات المقررة للوزير في وزارته (٢) •

(١) ولكن يلاحظ ، مع ذلك ، أن النظام السابق (القديم) كان يتطلب تصديق رئيس مجلس إدارة المؤسسة ، إذا كانت العقوبة موقعة على أحد العاملين من المستوى الأول أو الثاني ، وكانت هذه العقوبة أشد من عقوبة الإنذار أو الخصم من المرتب أو الوقف عن العمل أو الحرمان من المعالاة أو تأجيل موعد استحقاقها • أي إذا كانت بخفض المرتب أو خفض الوظيفة أو خفض المرتب والوظيفة معا •

(٢) وبهذه المناسبة ، فإن لنا تعقيا على المنهج العام للمشرع بخصوص الانفاضة والتوسعة في الاختصاصات التأديبية للسلطة الرئاسية ، بصفة عامة ، مما يعتبر استقطابا لاختصاص السلطة التأديبية القضائية •

(م ١٥ — الاختصاص التأديبي)

ثانيا : ان رئيس مجلس الادارة ، يملك ان يوقع ايا من الجزاءات التالية :

- ١ — الانذار .
- ٢ — تأجيل موعد استحقاق العلاوة ، لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر .
- ٣ — الخصم من الأجر ، لمدة لا تجاوز شهرين في السنة .
- ولا يجوز أن يتجاوز الخصم تنفيذا لهذا الجزاء ، ربع الأجر شهريا بعد الجزء الجائز الحجز عليه أو التنازل عنه قانونا .
- ٤ — الحرمان من نصف العلاوة الدورية .
- ٥ — الوقف عن العمل لمدة لا تجاوز ستة أشهر مع صرف نصف الأجر .
- ٦ — تأجيل الترقية عند استحقاقها ، لمدة لا تزيد على السنتين .
- ٧ — خفض الأجر في حدود علاوة .
- ٨ — خفض الى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة .

ويلاحظ في هذا الخصوص ما يلي :

- ١ — ان المشرع قد استحدث في النظام الحالي — طبقا للمادة ٨٢ — عقوبة « تأجيل الترقية عند استحقاقها ، لمدة لا تزيد على سنتين » . ذلك أن المشرع لم يكن ينص عليها في النظم السابقة لهؤلاء العاملين . كما لم يكن ينص عليها أيضا في النظم الخاصة بالعاملين المدنيين بالدولة .

فقد نص النظام الحالي ، على هذه العقوبة ، بوصفها عقوبة أصلية . أما النظم السابقة ، سواء الخاصة منها بالعاملين المدنيين بالدولة ، أو القطاع العام ، فكانت تنص على هذه العقوبة بوصفها عقوبة تبعية أو كآثر للعقوبة الأصلية . مثال ذلك نص المادة ٦٠ من النظام السابق للعاملين في القطاع العام والصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١

٢ — كان النظام السابق للعاملين في القطاع العام الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ينص على عقوبة : « الحرمان من العلاوة أو تأجيل موعد استحقاقها لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر » .

أما النظام الحالي فقد قسم هذه العقوبة الى شطرين أو عقوبتين على النحو التالي :

(١) عقوبة « تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر » واعتبر هذه العقوبة أخف أو أقل من عقوبة الخصم من المرتب . ولذلك جعلها في ترتيب العقوبات بعد الإنذار . وأورد بعدها عقوبة الخصم من المرتب .

(ب) عقوبة « الحرمان من نصف العلاوة الدورية » وكان النظام السابق ، ينص على « الحرمان من العلاوة » أى كلها . واعتبر المشرع هذه العقوبة الجديدة أقل من عقوبة « الوقف عن العمل » . ولهذا أوردتها في الترتيب قبل عقوبة « الوقف » .

٣ — كان النظام السابق للعاملين بالقطاع العام ، يخول رئيس مجلس الإدارة — فيما خوله — توقيع عقوبة « خفض المرتب والوظيفة معا » على العاملين شاغلي المستوى الأول والثاني ، على أن يصدق عليها رئيس مجلس إدارة المؤسسة .

أما النظام الحالي ، فانه جعل لرئيس مجلس إدارة الشركة ، توقيع عقوبة « خفض الأجر في حدود علاوة » أو « خفض الى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة » . ولكن لم يخوله توقيع عقوبة « خفض الى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة » ، مع خفض الأجر بما لا يتجاوز القدر الذي كان عليه قبل الترقية . ولعل السبب في هذا هو — كما أسلفنا — أن رئيس مجلس إدارة الشركة يباشر اختصاصه التأديبي ، بصفة نهائية ،

دون ما حاجة الى تصديق من رئيس مجلس ادارة المؤسسة ، وذلك لأقل
المؤسسات العامة قد أُلغيت طبقا للقانون رقم ١١١ لسنة ١٩٧٥ •

١٣٠ — التظلم من الجزاءات الموقعة من رئيس مجلس الإدارة :

لقد نص البند (٢) من المادة ٨٤ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨
المشار اليه على أن : « يكون التظلم من توقيع هذه الجزاءات الى رئيس
مجلس ادارة الشركة ، خلال خمسة عشر يوما من تاريخ اخطار العامل
بالجزاء الموقع عليه •

وتعرض التظلمات من الجزاءات الموقعة من رئيس مجلس الادارة
على لجنة ثلاثية يشكلها مجلس الادارة للنظر في هذه التظلمات ، ويكون
من بين أعضائها عضو تختاره اللجنة النقابية » •

ونشير في هذا الخصوص الى النقاط الآتية :

١. — ان التظلم من الجزاء الصادر من رئيس مجلس الادارة ، يكون
الى ذات مصدر الجزاء ، أى رئيس مجلس الادارة •

٢ — لقد حرص المشرع ، على توفير ضمانة للعامل ، فى هذا
الخصوص ، اذ نص على أن يعرض التظلم على اللجنة الثلاثية التى
يشكلها مجلس الادارة للنظر فى التظلمات من الجزاءات التأديبية الموقعة
من رئيس مجلس الادارة • وزيادة فى الطمأنينة بالنسبة للعامل ، فقد
أوجب المشرع أن يكون من بين أعضاء هذه اللجنة ، عضو تختاره
اللجنة النقابية •

٣ — ولكن ... ما هو اختصاص هذه اللجنة بالنسبة للتظلمات
المعرضة عليها ... وهل تبث فيها بصفة نهائية بقرار تصدره ...؟؟ وان
كان الجواب بالنفى ... فمن ذا الذى يصدر مثل هذا القرار ؟؟

الرأى عندى ... وكما هو صريح النص ، أن هذه التظلمات:

« تعرض » على اللجنة المذكورة ... واختصاص هذه اللجنة هو مجرد النظر ... وبالتالي فليس من شأنها أو اختصاصها أن تقرر قرارا في هذا الخصوص ، أو أن تبث فيها ... وانما البت والقرار معقود لرئيس مجلس الادارة ...

ولا يلتزم رئيس مجلس الادارة بما تراه اللجنة في هذا الخصوص .. بل له الرأي والقرار النهائي .

١٢٦ — السلطة التأسيسية ، لمجلس ادارة الشركة (١) :

لقد نص البند (٤) من المادة ٨٤ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ سنلف الذكر على أن : « لمجلس الادارة بالنسبة لشاغلي وظائف الدرجة الثانية فما فوقها عدا أعضاء مجلس الادارة المعينين والمنتهيين وأعضاء مجلس ادارة التشكيلات النقية — توقيع أى من الجزاءات الواردة في المادة ٨٢ من هذا القانون » .

وبهذا في هذا الخصوص ، أن نوضح الأمور التالية :

١ — لقد سبق أن أشرنا الى أن الاختصاص التأسيسي لمجلس الادارة ،

(١) تنص المادة ٤٨ من قانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام — المعدلة بالمادة الثانية من القانون رقم ١١١ لسنة ١٩٧٥ — على أن يشكل مجلس ادارة الشركة من عدد فردي من الاعضاء لا يقل عن سبعة ، ولا يزيد على أحد عشر ، وذلك على النحو التالي :

١ — رئيس يعين بقرار من رئيس مجلس الوزراء .

٢ — أعضاء يعين نصفهم بقرار من رئيس مجلس الوزراء ، وينتخب النصف الآخر من بين العاملين في الشركة ، وذلك وفق احكام القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٧٣ في شأن تحديد شروط واجراءات انتخاب ممثلي العمال في مجالس ادارة وحدات القطاع العام والشركات المساهمة والجمعيات والمؤسسات الخاصة .

كما يجوز بقرار من رئيس مجلس الوزراء أن يضم الى عضوية المجلس عددا من الاعضاء غير المتفرغين لا يزيد على اثنين يختاران من ذوى الكفاية والخبرة الفنية في مجال نشاط الشركة او في الشؤون الاقتصادية او المالية او الادارية او القانونية ولا يكون لهما صوت معدود في الدالات الا في المسائل الفنية وفي كل ما يتعلق بوضع السياسات والخطط العامة .

هو اختصاص مستحدث . اذ لم يرد به نص من قبل فى أى من التشريعات السابقة .

٢ — لا يوجد أى اختصاص تأديبى لمجلس الادارة على أعضائه سواء كانوا معينين أو منتخبين ، وكذلك لا اختصاص له بالنسبة لأعضاء مجلس ادارة التشكيلات النقاية .

ذلك أن الاختصاص التأديبى — بالنسبة لهؤلاء وهؤلاء — يخرج عن ولاية رئيس مجلس الادارة ومجلس الادارة ذاته . وينعقد ، كما نرى ، لرئيس الجمعية العمومية للشركة ، أو للمحكمة التأديبية ، وذلك على النحو الذى سنفصله فيما بعد .

٣ — الاختصاص التأديبى لمجلس الادارة ، ينصرف الى العاملين شاغلى وظائف الدرجة الثانية فما فوقها ، بما فيهم شاغلو الوظائف العليا ، وذلك فيما عدا من استثناهم المشرع على النحو الذى أشرنا اليه فى البند السابق .

وقد أسلفنا ، أنه لا يوجد اختصاص تأديبى ، لرئيس مجلس الادارة أو لغيره من شاغلى الوظائف العليا ، بالنسبة للعاملين شاغلى وظائف الدرجة الثانية وما فوقها وانما اختصاصهم هذا مقصور على شاغلى الدرجة الثالثة وما دونها .

٣ — لمجلس الادارة ، سلطة توقيع أى من الجزاءات المنصوص عليها فى المادة ٨٢ من القانون المذكور ، أى أنه يملك — حتى بالنسبة لشاغلى الوظائف العليا — توقيع أقصى هذه العقوبات وهى الاحالة الى المعاش أو الفصل من الخدمة .

٤ — ولكن ما هى الضوابط والضمانات التى يجب أن يلتزم بها مجلس الادارة ... فى هذا الخصوص ... ؟؟

لا مراة فى أن مجلس الإدارة ، حين يعقد لياشر سلطته التأديبية ،
يعتبر مجلس تأديب أو بمثابة مجلس تأديب •

وقد سبق أن ألعنا أنه يملك بمقتضى هذه السلطة ، أن يوقع أيًا من
العقوبات التأديبية المقررة ، مها قست ، فله أن يقرر فصل أى من
العاملين بالشركة ، مها علا مركزه الوظيفى : أى ولو كان من شاعلى
الوظائف العليا •

من أجل ذلك ، فانه يعين على مجلس الإدارة — وهو يعقد كمجلس
تأديب — أن يلتزم بالأصول والضمانات والقواعد المقررة التى تلتزم بها
مجالس التأديب أو هيئات التأديب ، بصفة عامة : فمن المسامات ، أن
هذه الأصول والضمانات ، تملها قواعد العدالة المجردة ، فى كل
مسألة جزائية ، تأديبية كانت أو جنائية • ولا يحتاج للالتزام بها ، الى
نص يقرر اعمالها •

ومن بين الضوابط والضمانات التى نرى انه يجب على المجلس ان
يلتزم بها ، ما يلى :

١ — أن يخطر العامل المتهم ، بميعاد الجلسة المحددة ، ويان كاف
عن موضوع المسألة وأدلة الاتهام •

ويجب أن يكون ذلك ، قبل ميعاد الجلسة ، بوقت كاف يسمح له
باعداد دفاعه ومستنداته ، والا كان للعامل الحق فى طلب التأجيل
للاستعداد •

٢ — أن يمكن العامل من ابداء دفاعه ، وأن تتاح له فرصة كافية
لذلك • وبالتالي فإن من حق العامل ، أن يحضر أمام المجلس لابداء
هذا الدفاع ، كما يكون من حقه أيضا الاطلاع على كافة الأوراق
والمستندات المتعلقة بموضوع اتهامه •

وله أن يقدم دفاعه ، كتابة ، أو شفاهة على أن يثبت ذلك في محضر الجلسة . وله ، مع هذا ، أن لا يحضر وأن يرسل بدفاعة الى المجلس . وذلك فيما عدا الحالة التي يقرر المجلس ضرورة حضوره . بشخصه فيمتنع عليه الحضور .

٣ — اذا لم يحضر العامل أو يرسل دفاعه ، جاز للمجلس البت في موضوع الاتهام ، وذلك بعد التحقق من صحة اخطاره بوقت كاف يسمح بحضوره ، وعدم وجود ما يفيد اعتذارات عن الحضور لأسباب جوهريّة تبرر عذره .

١٢٢. — التظلم من الجزاءات التأديبية التي يوقمها مجلس الادارة :

لقد حدد المشرع الجهة التي يقدم اليها هذا الطعن (أو التظلم) ، وميعاد تقديمه : فقد نصت الفقرة (٤) من المادة ٨٤ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ على أن : « يكون التظلم من توقيع هذه الجزاءات ، أمام المحكمة التأديبية المختصة ، خلال ثلاثين يوما من تاريخ اخطار العامل بالجزاء الموقع عليه » .

وتشير في هذا الخصوص الى ما يلي :

١ — ان التعبير بمباراة « يكون التظلم » غير دقيق . . لأن المحاكم التأديبية شأنها شأن جميع المحاكم بصفة عامة ، انما تقدم اليها دعاوى أو طعون .

٢ — يكون الطعن أمام المحكمة التأديبية — طبقا لهذا النص — خلال ثلاثين يوما من تاريخ اخطار العامل بالجزاء الذي وقع عليه .

وهذا الميعاد ، قد جاء على خلاف ما هو منصوص عليه أصلا في المادة ٤٢ من قانون مجلس الدولة — والتي تحيل الى المادة ٢٤ من هذا القانون — والتي تقضى بأن ميعاد رفع الدعوى أو الطعن أمام المحكمة فيما يتعلق بطلبات الالغاء ستون يوما من تاريخ نشر القرار في

الجريدة الرسمية أو في النشرات التي تصدرها المصالح العامة ، أو اعلان صاحب الشأن به .

فالميعاد طبقا لقانون مجلس الدولة ، فيما يتعلق بطلب الغاء القرار ، هو ستون يوما من تاريخ علم العامل بهذا القرار سواء بنشره أو باخطاره به . أما الميعاد الذي نص عليه قانون العاملين بالقطاع العام ، فهو — كصريح النص — ثلاثون يوما من تاريخ اخطار العامل بالجزاء . وازراى عندى أن هذا الميعاد ، هو الواجب الالتزام . لأن قانون العاملين سالف الذكر . قانون خاص ، صدر تأليا للعمل بقانون مجلس الدولة ، وبالتالي يعتبر ناسخا له نسخا ضمنيا ، في هذه الخصوصية المتعلقة بالميعاد .

ومع هذا ، فنحن نعيب على المشرع هذا التفاوت في المواعيد والاجراءات ، أمام نوع واحد من المحاكم ، هى المحاكم التأديبية . وكان يجدر بالمشرع أن يترك ذلك للنصوص الخاصة التى تنظم هذه المحاكم واجراءاتها ومواعيدها طبقا لما هو وارد في قانون مجلس الدولة .

١٣٢ — السلطة التأديبية ، لرئيس الجمعية العمومية للشركة (١) :

لقد نص البند (٥) من المادة ٨٤ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ المشار اليه ، على أن : « لرئيس الجمعية العمومية للشركة — بالنسبة لرئيس وأعضاء مجلس ادارة الشركة — توقيع أحد جزاءى التنبيه أو اللوم . وله توقيع أى من الجزاءات الواردة في البنود من ١ — ٨ على أعضاء مجلس ادارة التشكيلات النقاية ، فيما عدا جزاء الوقف فيكون بناء على حكم من السلطة القضائية المختصة » .

(١) رئيس الجمعية العمومية للشركة ، هو الوزير المختص او من ينييه، وذلك طبقا للمادة الثالثة من القانون رقم ١١١ لسنة ١٩٧٥ ببعض الاحكام الخاصة بشركات القطاع العام .

ونلاحظ في هذا الخصوص ، ما يلي :

اولا : **المقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على اعضاء مجلس الادارة ، المعينين والمنتخبين :**

لقد جاء بالنص السابق ، أن « لرئيس الجمعية العمومية للشركة — بالنسبة لرئيس وأعضاء مجلس ادارة الشركة — توقيع أحد جزاءى التنبيه أو اللوم — وهذا الجزء من النص ، يحتاج الى نظر ، وذلك على النحو التالى :

ان هذا النص ، على هذا الوجه ، عام مطلق ، يجيز لرئيس الجمعية العمومية ، أن يوقع (التنبيه أو اللوم) على رئيس وأعضاء مجلس ادارة الشركة . ومن ثم فانه يستوى أن يكون هؤلاء الأعضاء معينين أو منتخبين .

والأعضاء المعينون ، يكونون فى الأصل من شاغلى الوظائف العليا ... ومن ثم فان جزاءى التنبيه واللوم ، هما من الجزاءات التى يجوز توقيعها عليهم والتى نص عليها المشرع فى المادة ٨٢ من القانون المذكور .

أما الأعضاء المنتخبون ، فقد لا يكونون من شاغلى الوظائف العليا بالشركة .. والمقرر أن جزاءى التنبيه واللوم ، ليسا من الجزاءات التى يجوز توقيعها على العاملين الذين يشغلون وظائف أدنى من الوظائف العليا ، وذلك طبقا للمادة ٨٢ من القانون المشار اليه — وبالتالي فقد كان يجدر بالمشرع أن ينأى بنفسه عن هذا التناقض والتعارض وذلك على الوجه التالى :

(١) أن يكون الجزاء الذى يوقع عليهم بمعرفة رئيس الجمعية العمومية للشركة ، من بين الجزاءات التى يجوز توقيعها وفقا لمستواهم الوظيفى طبقا للمادة ٨٢ سالفة البيان .

سيما وأن المشرع قد تجنب هذا الخلط ، بالنسبة لأعضاء مجلس ادارة التشكيلات النقابية ، كما سنرى .

(ب) أو أن يعدل نص الفقرة الثانية من المادة ٨٢ المشار إليها ،
فيجمل نصها ، على الوجه الآتي :

« أما بالنسبة للعاملين من شاغلي الوظائف العليا الواردة
بجدول توصيف وتقييم الوظائف المعتمد من مجلس إدارة
الشركة ، وكذلك بالنسبة لأعضاء هذا المجلس ، فلا توقع
عليهم الا الجزاءات التالية :

- ١ — التنبيه .
- ٢ — اللوم .
- ٣ — الإحالة الى المعاش .
- ٤ — الفصل من الخدمة » .

**ثانيا : أعضاء مجلس إدارة التشكيلات التقابلية ... الجزاءات التي
توقع عليهم ... والسلطة المختصة بذلك :**

وفقا لنص البند (٥) من المادة ٨٤ آتفة الذكر ، يجوز لرئيس
الجمعية العمومية للشركة أن يوقع عليهم أيا من الجزاءات المنصوص عليها
في البنود من ١ — ٨ الواردة بالمادة ٨٢ سالفه البيان .

وذلك ، فيما عدا جزاء الوقف عن العمل ، فيكون بناء على حكم
من المحكمة التأديبية المختصة (١) .

وقد أسلفنا ، أن النص على أن مجازاة هؤلاء الأعضاء بوقفهم عن
العمل ، لا يكون الا بناء على حكم من المحكمة التأديبية المختصة ، هو

(١) ان النص يقول : ان الوقف لا يكون الا بنسأء على حكم من
« السلطة القضائية المختصة » — ومثل هذا التعبير معيب في التشريع ،
لعموميته وعدم تحديده هذه السلطة ، مع أنها محددة فعلا طبقا للقانون
رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ في شأن مجلس الدولة ، وهى المحكمة التأديبية
المختصة ، وهو ما عبرنا عنه صراحة في المتن . وكان يجدر بالمشرع أن
ينص على ذلك صراحة وتحديدا .

ضمانة لهم تحميمهم من مظنة اعتساف الادارة معهم بسبب من الأسباب المتعلقة بنشاطهم النقابى (١) •

وهذه الضمانة ، ليست مستحدثة ، فقد كان يوفرها لهم أيضا النظام القديم للعاملين بالقطاع العام ، الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ، حيث كان ينص فى المادة ٥٢ على أنه لا يجوز وقف أحد منهم الا بناء على حكم من المحكمة التأديبية المختصة •

أما جزء الاحالة الى المعاش ، أو الفصل من الخدمة ، فلا يوقع على هؤلاء الأعضاء أيضا الا بحكم من المحكمة التأديبية المختصة ، طبقا للبند (٦) من المادة ٨٤ المشار اليها • وهذه ضمانة أخرى بالنسبة لهم •

ومن هذا بين أن السلطة التأديبية بالنسبة لأعضاء مجلس ادارة التشكيلات النقابية هى ، رئيس الجمعية العمومية للشركة ، أو المحكمة التأديبية ، فحسب • وبالتالي فلا يملك رئيس مجلس الادارة ، أو مجلس الادارة مجتمعا ، أية سلطة تأديبية بالنسبة اليهم (٢) •

وقد استهدف المشرع بذلك ، كما سلفت الاشارة توفير ضمانة لهم من تحيف الادارة أو ميلها بسبب نشاطهم النقابى •

١٢٣ — الطعن على الجزاءات التأديبية الصادرة من رئيس الجمعية العمومية للشركة :

لقد نص المشرع على ذلك فى البند (٥) من المادة ٨٤ من القانون سالف الذكر ، والتي تقضى بأنه : « يكون التظلم من هذه الجزاءات ،

(١) كما لا يجوز وقفهم — وفقا احتياطيا — الا بقرار من المحكمة التأديبية ، طبقا للمادة ٨٦ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ سالف الذكر .
(٢) وهم بذلك يعتبرون كأعضاء مجلس الادارة ، فيها يتعلق بالسلطة المختصة بتأديبهم • وان اختلفت الجزاءات التى توقع على كل من الطائفتين ، وذلك على النحو السابق ببيانه •

أمام المحكمة التأديبية المختصة ، خلال ثلاثين يوما من تاريخ اخطار العامل
بالجزاء الموقع عليه » .

وقد سبق أن شرحنا نصوصا مماثلا ، لهذا النص ، وهو الخاص بالطعن
على الجزاءات التأديبية الصادرة من مجلس ادارة الشركة ... فنحيل
الى ما تقدم ، منعا من التكرار .

١٣٤ — ضمانات المسائل ، في حالة ما اذا رأى مجلس الادارة ،
او رئيس المجلس ، فصله او احالته الى المعاش :

لقد نصت المادة ٨٥ من القانون المذكور — أى القانون ٤٨
لسنة ١٩٧٨ — على أنه « اذا رأى مجلس الادارة أو رئيس المجلس أن
المخالفة التي ارتكبها العامل تستوجب توقيع جزاء الاحالة الى المعاش
أو الفصل من الخدمة ، تعين عليه قبل احالة العامل الى المحكمة التأديبية،
عرض الأمر على لجنة ثلاثية تشكل على الوجه الآتى :

- ١ — مدير مديرية العمل المختص أو من يندبه ... رئيسا
- ٢ — ممثل للعمال تختاره اللجنة النقابية ، أو النقابة
- أعضاء | ...
- ٣ — ممثل للشركة ...

وتتولى اللجنة المشار اليها ، بحث كل حالة تعرض عليها ، وابلاغ
رأيها فيها لمجلس الادارة أو رئيس المجلس حسب الأحوال وذلك في ميعاد
لا يتجاوز أسبوعا من تاريخ احالة الأوراق اليها . وللجنة في سبيل أداء
مهمتها ، سماع أقوال العامل والاطلاع على كافة المستندات والبيانات
التي ترى الاطلاع عليها ويجب عليها أن تحرر محضرا ثبت فيه ما اتخذته
من اجراءات وما سمعته من أقوال ورأى كل عضو من أعضائها الثلاثة
مسببا . وتودع صورة من هذا المحضر ملف العامل ، وتسلم صورة

أخرى لكل من مديرية العمل المختصة وعضو اللجنة النقاية ومجلس الادارة أو النقابة العامة حسب الأحوال .

وكل قرار يصدر بفصل أحد العاملين خلافا لأحكام هذه المادة ، يكون باطلا بحكم القانون دون حاجة لاتخاذ أى اجراء آخر » .

ويلاحظ في هذا الخصوص ، ما يلي :

١ - ان هذه الحماية أو الضمانة للعامل في حالة ما اذا رؤى أن المخالفة التي اقترفها تستوجب فصله أو إحالته الى المعاش ... هذه الحماية ليست مستحدثة في هذا النظام الحالي لهؤلاء العاملين . . بل انها مقررة من قبل ذلك ، أى طبقا لقرار وزير العمل رقم ٩٦ لسنة ١٩٦٢ المعدل بالقرار رقم ١٠٧ لسنة ١٩٦٣ م والصادر تنفيذا لحكم المادة ٦٦ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ . ثم نص عليها المشرع أيضا في المادة ٦٤ من نظام العاملين في القطاع العام الصادر بالقرار الجمهوري رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ . ونص عليه أيضا في المادة ٥٣ من نظامهم الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ .

٢ - يلاحظ أن صياغة النص الحالي تقضى بأنه اذا رؤى أن المخالفة التي ارتكبها العامل تستوجب توقيع جزاء الاحالة الى المعاش أو الفصل من الخدمة ، وجب - قبل احالة العامل الى المحكمة التأديبية - عرض الأمر على اللجنة الثلاثية المشار اليها .

وهذا النص - على هذا الوجه - معيب :

وذلك لأن الاختصاص بتوقيع جزاء الاحالة الى المعاش أو الفصل من الخدمة ، ليس مقصورا على المحكمة التأديبية وحدها ، بل انه يجوز أيضا توقيعه بمعرفة مجلس الادارة ، وبالتالي فقد كان يلزم أيضا النص بأن يعرض أمره في هذه الحالة على اللجنة الثلاثية المذكورة قبل إحالته الى مجلس الادارة .

ذلك أنه اذا كان هذا الاجراء ضروريا أو جوهريا قبل تقرير احالة العامل الى « المحكمة التأديبية » .. فانه يكون أكثر لزوما في حالة احالة العامل الى « مجلس الادارة » لأن المسألة أمام المجلس المذكور أقل ضمانا من المسألة أمام المحكمة التأديبية التى تتسم بالحيدة التامة لصانع القانون والمصلحة العامة .

٢ — من الناحية الأخرى ، فانا لا نرى وجها للنص على وجوب احالة العامل الى اللجنة الثلاثية المشار اليها ، قبل احالته الى المحكمة التأديبية . وذلك لسبب بدى — سبق التنويه عنه — وهو أن المسألة أمام المحكمة المذكورة فيها الضمانة الكاملة للحق والعدل .

وقد كان العرض على اللجنة الثلاثية آتفة الذكر ، واجبا طبقا للمادة ٥٣ من النظام السابق لهؤلاء العاملين الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ — اذا رأى رئيس مجلس الادارة ، أن المخالفة التى ارتكبتها العامل تستوجب فصله — قبل أن يصدر قرارا نهائيا بفصله .. وظاهر أن الفصل وفقا للنظام المذكور ، كان بقرار من رئيس مجلس الادارة — وليس بحكم من المحكمة التأديبية أو بقرار من مجلس الادارة — ولهذا قضى المشرع بوجوب العرض على اللجنة المذكورة ، درءا لمظنة عسف رئيس مجلس الادارة .

٣ — ان العرض على اللجنة الثلاثية — سواء فى ظل القانون السابق ، أو القانون الحالى — وان كان واجبا ، الا أن قرارها ليس ملزما . اذ يجوز فصل العامل أو احالته الى المعاش ، ولو رأت هى عكس ذلك . ومن ثم فان الواجب هو العرض عليها ، قبل توقيع هذه العقوبة أو تلك ، أما قرارها أو رأيها فهو استشارى .

٤ — نظرا لأن العرض على اللجنة المذكورة ، اجراء واجب كما سلف بيانه ، فان عدم اتخاذ هذا الاجراء قبل توقيع عقوبة الفصل أو الاحالة الى المعاش ، يجعل القرار أو الحكم الصادر بهذه العقوبة باطلا والبطلان

هنا من النظام العام ، ولهذا فانه يقع بقوة القانون ، وكصريح نص القانون السالف الاشارة اليه .

١٢٥ — عدم جواز التفويض في الاختصاصات التأديبية ، وفقا للنظام الحالي للعاملين في القطاع العام :

وبهذا أفتت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة . فالمقرر أن المشرع اذا ناط بسلطة معينة ، اختصاصا ما ، فلا يجوز لها أن تنزل عنه أو تفوض فيه الا اذا أجاز لها القانون ذلك . وقد كان القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ، بالنظام السابق للعاملين في القطاع العام ، يجيز لرئيس مجلس الادارة ان يفوض في توقيع الجزاءات المخولة له . أما القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بالنظام الحالي لهؤلاء العاملين ، فانه سكت عن النص على ذلك ، وفي ذات الوقت منح شاغلي الوظائف العليا سلطة أصيلة في توقيع الجزاءات كما سبق البيان . ومن ثم فلا يجوز بعد العمل بأحكام هذا القانون الأخير ، التفويض في اختصاص توقيع الجزاءات ، وبالتالي عدم جواز النص في لائحة الجزاءات على سلطة أخرى لتوقيع الجزاءات على خلاف المنصوص عليها في القانون (١) .

المطلب الثاني

نطاق اختصاص المحاكم التأديبية ، بالنسبة للعاملين في القطاع العام ، طبقا لنظامهم الحالي الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨

١٣٦ — نوعا اختصاص هذه المحاكم ، طبقا لهذا القانون :

ان اختصاص هذه المحاكم ، بالنسبة لهؤلاء العاملين ، في ظل نظامهم الحالي ، نوعان ... كما كان في ظل نظامهم السابق . وهذان النوعان هما :

١ — اختصاص تأديبي مبتدأ .

٢ — اختصاص تأديبي تمقيي .

وقد سبق أن شرحنا ، معنى كل من هذين الاختصاصين .. وتفصل فيما يلي الحديث عن كل منهما ، طبقا للقانون الحالي ، على الوجه التالي :

١٢٧ — الاختصاص التأديبي ، المبتدأ ، للمحاكم القاديية ، بالنسبة للعاملين في القطاع العام ، طبقا لنظامهم الحالي الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ :

لقد سبق أن استعرضنا نص المادة ٨٤ من هذا القانون ، وهي التي تحدد السلطات التأديبية والاختصاص التأديبي لكل منها ، بالنسبة لهؤلاء العاملين .. وبسطنا الحديث عن الاختصاص التأديبي للسلطات التأديبية الرئاسية . ونبسط اليوم ، الحديث عن اختصاص المحاكم التأديبية ، طبقا لهذا النص . وذلك على النحو التالي :

أولا : بالنسبة للعاملين شاغلي وظائف الدرجة الثالثة فما دونها :

طبقا للبند رقم (٣) من المادة ٨٤ من القانون المذكور لا توقع الجزاءات الواردة في البنود من ٩ — ١١ من المادة ٨٢ من القانون ، على هؤلاء العاملين ، الا بحكم من المحكمة التأديبية ، وهذه الجزاءات هي :

١ — الخفض الى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة مع خفض الأجر بما لا يتجاوز القدر الذي كان عليه قبل الترقية .

٢ — الاحالة الى المعاش .

٣ — الفصل من الخدمة .

ويلاحظ أنه طبقا لهذا النص ، لا يملك رئيس مجلس الادارة — بل ولا مجلس الادارة مجتمعا — أن يوقع أيا من هذه الجزاءات على أي عامل من الدرجة الثالثة فما دونها . في حين أن هذا النص ذاته قد أجاز لمجلس الادارة أن يوقع هذه العقوبات على العاملين من الدرجة الثانية

(م ١٦ — الاختصاص التأديبي)

فما فوقها ، أى على العاملين شاغلى الوظائف الأعلى • ومن ثم فقد كان يجدر — من باب أولى — أن ينص المشرع أيضا على سلطة مجلس الادارة فى توقيع هذه الجزاءات على العاملين شاغلى الوظائف الأدنى ، بدلا من جعل توقيعها عليهم مقصورا على المحكمة التأديبية •

ولا مراء فى أن النص بوضعه الحالى ، يتضمن مفارقة غير سائغة وغير جائزة فى التشريع •

وفىما يتعلق بالظن على هذه الجزاءات الموقعة على هؤلاء من المحكمة التأديبية ، فانه يكون أمام المحكمة الادارية العليا ، طبقا للنص سالف الذكر ، وللادة ٢٣ من قانون الدولة •

ثانيا : بالنسبة لشاغلى وظائف الدرجة الثانية فما فوقها ، فيما عدا اعضاء مجلس الادارة المعينين والمنتخبين ، واطعاء مجلس ادارة التشكيلات النقابية :

سبق أن رأينا ، أنه طبقا للبند رقم (٤) من المادة ٨٤ من القانون المذكور يكون لمجلس الادارة توقيع أى من الجزاءات الواردة فى المادة ٨٢ من هذا القانون •

والرأى عندى ، أن هذا الاختصاص ، مشترك بين مجلس الادارة والمحكمة التأديبية ، بمعنى أن كلا منهما يملك الاختصاص المذكور ، وذلك لأن البند رقم (٤) من المادة سالفة الذكر ، لم ينص على أن هذا الاختصاص ينمقد لمجلس الادارة وحده دون غير • ومن ثم يظل للمحاكم التأديبية بالنسبة لهؤلاء العاملين طبقا لعموم نص المادة ١٥ من قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ والذى صدر تنفيذا للمادة ١٧٢ من الدستور ، والذى جعل الولاية العامة فى التأديب للمحاكم التأديبية •

وترتبا على هذا ، فانه اذا باشرت النيابة الادارية التحقيق مع أى

من هؤلاء العاملين ، فانه يكون من سلطتها — حسبما تراه ملائما وفاقا لتقديرها — أن تحيل العامل الى المحكمة التأديبية المختصة ، أو أن تحيل الأوراق الى الشركة لتقرر حالته الى مجلس الادارة . وفي الحالة الأخيرة قد ترى الشركة — لاعتبارات معينة تقدرها — أن لا تحيل العامل الى مجلس الادارة ، وانما تقرر حالته الى المحكمة التأديبية وتعيد الأوراق الى النيابة الادارية لتقيم الدعوى التأديبية .

أما اذا كانت الشركة هي التي باشرت التحقيق بأجهزتها ، فيكون لها أن تحيل العامل الى مجلس الادارة أو أن تقرر حالته الى المحكمة وهذه مسألة تقدرها الشركة بالنسبة لكل حالة على حدة ، وذلك وفقا لما تراه من اعتبارات تحقق صالح العمل والصالح العام .

ثالثا : بالنسبة لرئيس واعضاء مجلس ادارة الشركة ، واعضاء مجلس ادارة التشكيلات النقابية :

طبقا للبندين (٥ و ٦) من المادة ٨٤ من القانون المذكور ، لا يوقع جزء الاحالة الى المعاش أو الفصل من الخدمة ، على أحد من هؤلاء الا بحكم من المحكمة التأديبية .

كما لا يوقع جزء الوقف (١) عن العمل ، بالنسبة لأعضاء مجلس ادارة التشكيلات النقابية ، الا بحكم من المحكمة المذكورة .

ويكون الطعن في الأحكام الصادرة من المحكمة التأديبية ، أمام المحكمة الادارية العليا ، خلال ثلاثين يوما من تاريخ اعلان العاملين بالحكم ، طبقا للبندين ٥ و ٦ سالف الذكر .

(١) كما اننا سبق ان اشرنا الى أن « الوقف الاحتياطي » بالنسبة لهؤلاء الاعضاء ، لا يكون الا بقرار من المحكمة التأديبية ، طبقا للمادة ٨٦ من القانون المذكور . كما تقضى هذه المادة أيضا بأن الوقف الاحتياطي بالنسبة لأعضاء مجلس الادارة المنتخبين ، لا يكون الا بقرار من المحكمة المذكورة . أما الوقف الاحتياطي بالنسبة لرئيس مجلس الادارة وكذلك الاعضاء المعينين فيكون بقرار من رئيس الجمعية العمومية للشركة .

١٣٨ — الخلاصة فيما يتعلق بالاختصاص التأديبي المبدا ، بالنسبة للعاملين في القطاع العام ، طبقا لنظامهم الحالي الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

اولا : يبين مما تقدم ، أنه طبقا لهذا القانون ، وقانون مجلس الدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ ، يخضع جميع العاملين بشركات القطاع العام لاختصاص المحاكم التأديبية .

وان اختصاص الأجهزة الادارية ، بتوقيع بعض الجزاءات — أو كلها — على بعض من هؤلاء العاملين ، على النحو السالف بيانه ليس اختصاصا مانعا ، كما سبق ايضاحه ، وبالتالي فلا ينفي الاختصاص المقرر أصلا لهذه المحاكم بوصفها صاحبة الولاية العامة في التأديب .

ثانيا : اذا كان هذا القانون قد قصر توقيع بعض الجزاءات ، بالنسبة لبعض العاملين بالشركات ، على المحاكم التأديبية ... فانه انما قصد بذلك ، حظر توقيع هذه الجزاءات بمعرفة أى من الأجهزة الادارية ... ولكنه لم يقصد سلب المحاكم المذكورة ، سلطتها في أن توقع أيا من الجزاءات الأخرى المنصوص عليها في القانون المذكور .

وبهذا قضت المحكمة الادارية العليا ، بمناسبة تطبيق النصوص المناظرة لهذه النصوص والواردة في النظام السابق لهؤلاء العاملين الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ . وقد سبق بيان ذلك فيما تقدم (١) .

(١) أ.ع ١٠٤٦ لسنة ١٣ في ١٩/٢/١٩٧٢ ، س ١٧ ص ٢٠٥ ب ٣٤ .

— أ.ع ١١٨٥ و ١٢٠٣ لسنة ١٤ في ٢٢/٤/١٩٧٢ ، س ١٧ ص ٤١٢ ب ٦٢ .

— أ.ع ١٧٣ و ٢٢٩ لسنة ١٤ في ١٤/١/١٩٧٥ ، س ٢٠ ص ٩٠ .

١٣٩ — الاختصاص التعميمي للمحكّم التأديبية ، بالنسبة لظعون
العاملين فى القطاع العام ، على الجزاءات الموقعة عليهم من رئاستهم ...
طبقا لنظامهم الحالى الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ :

ستحدث فى هذا الشأن ، عن أمرين •

أولهما — هو مدى هذا الاختصاص وفقا لنص المادة ٨٤ من
القانون المذكور •

وثانيهما — هل يجوز الطعن القضائى فى غير الحالات التى نصت
عليها هذه المادة •

أولا : مدى الاختصاص التعميمي للمحكّم التأديبية ، طبقا للمادة ٨٤
من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بنظم هؤلاء العاملين :

لقد أشرنا فيما أسلفنا الى هذا الاختصاص لدى حديثنا عن اختصاص
السلطات التأديبية الرئاسية ، والجهة التى يطعن أمامها على قراراتها
التأديبية ، وذلك طبقا للمادة ٨٤ من هذا القانون •

ويتضح من استظهار هذه المادة ، أنه يجوز للعاملين أن يطعنوا
على القرارات التأديبية الصادرة من السلطات الرئاسية ، أمام المحاكم
التأديبية وذلك فى الأحوال الآتية :

١ — الجزاءات التى تصدر من مجلس ادارة الشركة ، بالنسبة
لشاغلى وظائف الدرجة الثانية فما فوقها (١) •

ويكون الطعن فى هذه الجزاءات ، أمام المحكمة التأديبية المختصة
خلال ثلاثين يوما من تاريخ اخطار العامل الموقع عليه وذلك طبقا للبند
رقم (٤) من المادة ٨٤ المشار اليها •

(١) ذلك فيما عدا رئيس واعضاء مجلس الادارة المعينين والمنتخبين ،
وكذلك أعضاء مجلس ادارة التشكيلات النقابية ، حيث أوضحنا أن مجلس
الادارة لا يختص بتوقيع أى جزاء عليهم • وذلك طبقا للبند رقم (٤) من المادة
٨٤ المشار اليها •

٢ — الجزاءات الصادرة من رئيس الجمعية العمومية للشركة ، على رئيس أو أحد أعضاء مجلس ادارة الشركة ، أو أحد أعضاء مجلس ادارة التشكيلات النقاية • اذ يكون الطعن على هذه الجزاءات ، أمام المحكمة التأديبية المختصة ، خلال ثلاثين يوما من تاريخ اخطار العامل بالجزاء الموقع عليه — وذلك وفقا للبند رقم (٥) من المادة ٨٤ سالفة الذكر •

ثانيا : هل يجوز الطعن أمام المحكمة التأديبية ، في غير الحالات التي نصت عليها المادة ٨٤ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ؟؟

وبمعنى آخر هل يجوز الطعن أمام تلك المحكمة ، على القرارات التأديبية الصادرة من رئيس مجلس ادارة الشركة بأبـت في تظلمات العاملين من الجزاءات الموقعة عليهم ؟؟

لقد نص البند رقم (٥) من المادة ٨٤ المشار اليها ، على أن هذه القرارات نهائية • فـما معنى لفظ (نهائية) ؟ هل يعنى أن هذه القرارات استنفدت مراحل التظلم الادارى وأنها واجبة التنفيذ • أم يعنى أيضا أنها تستعصى على الطعن القضائى ؟

لقد أجابت على ذلك ، المحكمة الادارية العليا ، حيث قالت بأن المراد هو المعنى الاول ، وأنه سواء فى ظل النظام السابق لهؤلاء العاملين الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ : أو فى ظل نظامهم الحالى الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ، لا يوجد أى جزاء تأديبى صادر من السلطة الرئاسية لهؤلاء العاملين الا ويجوز الطعن عليه أمام المحكمة التأديبية •

تفصيلا لذلك ، قالت المحكمة المذكورة بأن الثابت من استقراء نصوص قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ ، أن المشرع استهدف اعادة تنظيم المحاكم التأديبية تنظيميا شاملا يتعارض مع الأسس التى قامت عليها التشريعات السابقة الصادرة فى هذا الشأن ، ومن بينها تلك التى تضمنها القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ باصدار نظام العاملين بالقطاع العام ، اذ قضى قانون مجلس الدولة باعتبار المحاكم

المذكورة ، فرعا من القسم القضائي بمجلس الدولة • وترتبطا على ذلك جعل جميع أعضائها من رجال مجلس الدولة ، ومنحها اختصاصات جديدة لم تكن لها من قبل • فقد قضى ، بالنسبة للعاملين بالقطاع العام - على ما جرى به حكم المحكمة العليا في الطعن رقم ٩ لسنة ٣ القضائية (تنازع) الصادر في ٤ من نوفمبر سنة ١٩٧٣ والذي تأخذ به هذه المحكمة - بأن ولاية المحاكم التأديبية تتناول ، فضلا عن الدعوى التأديبية المبتدأة ، الاختصاص بالفصل في الطعن في أى جزاء تأديبي صادر من السلطة الرئاسية ، وكذلك طلبات التعويض المترتبة على الجزاء وغيرها من الطلبات المترتبة بالطالب الأصلي الخاص بإلغاء الجزاء • وذلك كله بالمخاضة لما قضت به المادة ٤٩ من القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ سالف الذكر • وقد صدر القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بالنظام الحالي للعاملين في القطاع العام ، ولم ينطو على أى حكم ينافي من المبدأ سالف الذكر • وذلك لأن التقاضى وفقا لنص المادة ٨٦ من الدستور حق مصون ومكفول للناس كافة ، ولكل مواطن حق الالتجاء الى قاضيه الطبيعي ، ويحظر النص في القوانين على تحصين أى عمل أو قرار ادارى من رقابة القضاء (١) •

وقضت المحكمة الادارية العليا أيضا ، بأن قضاءها قد جرى على أنه يجوز للعاملين في القطاع العام أن يطعنوا أمام المحكمة التأديبية المختصة ، في أى جزاء تأديبي يوقع عليهم من الجهة الادارية ، وذلك لنظامهم الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ، وأن هذا المبدأ يظل ساريا أيضا في ظل نظامهم الجديد الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ، ولا يغير من ذلك ما قضت به المادة ٨٤ من هذا النظام من أن التظلم من توقيع جزاء الانذار أو الخصم من المرتب بما لا يجاوز ثلاثين يوما في السنة ، يكون لرئيس مجلس الادارة ، وأن قرار البت في التظلم نهائى : ذلك أن معنى النهائية التى تضمنها نص هذه المادة في وصف قرارات البت في التظلمات لا يجاوز ذات المعنى لوصفها بالنهائية الذى كانت تنص عليه

المادة ٤٩ من نظامهم السابق الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ، وهو مجرد اعتبار قرار الجزاء قد استنفذ مراحله من ناحية السلطة الرئاسية وغدا قابلا للتنفيذ دون اخلال بالرقابة القضائية التي للمحاكم عليه . وعلى ذلك فليس من شأن النص على نهائية القرارات الصادرة بالبت في التظلم من قبل السلطة مصدرة القرار أو رئاستها حجب الرقابة القضائية عن قرار الجزاء ، وغلق طريق الطعن فيه بالالغاء ، أمام المحاكم التأديبية . والقول بخلاف ذلك — الى جانب مخالفته للمتنفق عليه في فهم نهائية القرارات — يتعارض مع حكم المادة ١٧٢ من الدستور (١) .

وصفوة القول ، أنه يجوز للعاملين في القطاع العام ، أن يطعنوا — أمام المحاكم التأديبية — في أى جزاء تأديبي — يصدر ضدهم من الجهات الادارية .

ويستوى أن يكون هذا الطعن بطلب الالغاء أو التعويض أو غيرهما من الطلبات المرتبطة بها (٢) .

١٤٠ — جواز الطعن أمام المحكمة الادارية العليا ، في الاحكام الصادرة من المحاكم التأديبية في الطعون المقدمة من العاملين في القطاع العام .

ولا يمنع ذلك ، أن المادة ٨٤ من النظام الحالي لهؤلاء العاملين (٣) ، الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ، قد وصفت بعض هذه الأحكام أنها تصدر نهائية .

(١) ع.أ. ٥٠٦ لسنة ١٩ في ١٩/٢/١٩٧١ .

— ع.أ. ٢٣٢ لسنة ٢٥ في ١٠/١١/١٩٧٩ .

(٢) حكم المحكمة العليا (الدستورية) في الطعن رقم ٩ لسنة ٢ قضائية (متنازع) في ٤/١١/١٩٧٢ — سبقت الإشارة اليه .

(٣) وكذلك المادة ٤٩ من نظامهم السابق الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ .

فقد قضت المحكمة الادارية العليا بأن المقصود بنهاية الحكم التأديبي في مفهوم الفقرة الثالثة من البند الخامس من المادة ٨٤ من القانون سالف الذكر ، هو قابلية الحكم للتنفيذ ولو طعن فيه أمام المحكمة الادارية العليا ما لم تأمر دائرة فحص الطعون بغير ذلك — وأقامت المحكمة المذكورة قضاءها بخصوص هذا المبدأ ، على أساس « أن قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ قد قضى بكفاءة عامة وبصريح النص في المادتين ٢٢ و ٢٣ منه على جواز الطعن في أحكام المحاكم التأديبية أمام المحكمة الادارية العليا في الأحوال التي يكون فيها الحكم المطعون فيه مبني على مخالفة القانون أو خطأ في تطبيقه أو تأويله ، وفي حالة وقوع بطلان في الحكم أو بطلان في الاجراءات أثر في الحكم وفي حالة صدور الحكم على خلاف حكم سابق حاز قوة الشيء المحكوم فيه . » ويبين من استقراء القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ أن المشرع لم تتجه ارادته الى الغاء طريق الطعن المذكور فلم يضمن القانون نصا فاسخا بهذا الالفاء . كما جاءت نصوص القانون وأعماله التحضيرية واضحة للدلالة في الابقاء على هذا الوجه من الطعن ، فقد اقتضت المادة ٨٤ من نظام العاملين بالقطاع العام الصادر به القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ في بنودها الستة على تحديد السلطة المختصة بنظر التظلم من الجزاءات الموقعة . فنصت هذا المادة في البند الأول منها على أن يكون التظلم من توقيع الجزاءات التي يصدرها شاغلو الوظائف العليا إلى رئيس مجلس الادارة وقضت في البند الثاني منها بأن يكون التظلم من توقيع الجزاءات التي يصدرها رئيس مجلس الادارة الى رئيس مجلس ادارة الشركة وتعرض هذه التظلمات على لجنة ثلاثية يشكنها مجلس الادارة للنظر فيها ، وأورد كل من البندين الثالث والسادس منها أن التظلم من الجزاءات التي توقعها المحكمة التأديبية يكون أمام المحكمة الادارية العليا ، وأشار كل من البندين الرابع والخامس الى أن التظلم من الجزاءات التي يوقعها كل من مجلس الادارة ورئيس الجمعية العمومية للشركة يكون أمام المحكمة التأديبية المختصة . ومؤدى النصوص

انسابقة أن المشرع استهدف فحسب تنظيم مرحلة التنظيم من الجزء الموقع على العامل ، وترك أمر تنظيم مرحلة الطعن القضائي فيما تصدره السلطات الرئاسية سائلة الذكر من قرارات وما تصدره المحاكم التأديبية من أحكام ، للقواعد العامة المنصوص عليها في قانون مجلس الدولة — وما يدل على اتجاه المشرع الى اجازة الطعن في أحكام المحاكم التأديبية ، ما نصت عليه المادة ٩٢ من نظام العاملين بالقطاع العام المشار اليه من أن تعفى من الرسوم الطعون التي تقدم ضد أحكام المحاكم التأديبية • اذ لو كان المشرع قد اتجه قصده الى حظر هذا الطعن والاكتفاء بمرحلة التظلم ، لما نص فيها على رسوم الطعون » (١) •

واستطردت المحكمة الادارية العليا في أسباب حكمها ، وقالت : « ان ما نصت عليه الفقرة الثالثة من البند الخامس من المادة ٨٤ سائلة الذكر من أنه » وفي جميع الحالات السابقة الواردة في البنود من ١ — ٤ من هذه المادة تكون القرارات الصادرة بالبت في التظلم وكذلك أحكام المحاكم التأديبية نهائية » • لا يغنى في القول بأن أحكام المحاكم التأديبية نهائية ولا يجوز الطعن فيها أمام المحكمة الادارية العليا ، ذلك أن مجرد وصف الأحكام التأديبية بأنها نهائية لا يعنى في مفهوم قانون مجلس الدولة الذي أنشأ المحاكم التأديبية ونظم طرق الطعن في أحكامها اسباغ حصانة تعصم هذه الأحكام من الطعون فيها أمام المحكمة الادارية العليا . فقد نص هذا القانون في المادة ٢٢ منه على أن أحكام المحاكم التأديبية نهائية ومع ذلك أجاز القانون في هذه المادة والمادة التالية لها ، الطعن فيها أمام المحكمة الادارية العليا • فنهائية الأحكام في مفهوم قانون مجلس الدولة هي قابليتها للتنفيذ ولو طعن فيها أمام المحكمة الادارية العليا الا اذا أمرت دائرة فحص الطعن بغير ذلك ، وفقا لنص الفقرة الأولى من المادة ٥٠ من قانون مجلس الدولة ، وهي بذلك تختلف عن الأحكام الحائزة لقوة الشيء المحكوم فيه التي أشارت اليها المادة ٢٣ من قانون

مجلس الدولة سألقة الذكر وهى تلك التى استنفدت مراحل الطعن أو اتمت مواعيد الطعن فيها بالنسبة لها • ولو شاء المشرع فى القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ آف الذكر الخروج على أحكام قانون مجلس الدولة فى هذا الشأن لما أعياه النص الصريح على عدم جواز الطعن فى أحكام المحاكم التأديبية ، وبهذه المثابة تكون النهاية المقصودة فى حكم المادة ٨٤ من نظام العاملين فى القطاع العام المشار اليه ، هى قابلية الأحكام التأديبية للتنفيذ ولو طعن فيها أمام المحكمة الادارية العليا ما لم تأمر دائرة فحص الطعون بغير ذلك « (١) •

المطلب الثالث

السلطة المختصة بتأديب رؤساء مجالس الادارة

بالقطاع العام

١٤١ — قبل العمل بالنظام الحالى للعاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ :

ان التشريعات الخاصة بالقطاع العام ، والسابقة على هذا القانون، قد خلت من نص خاص بتأديب رؤساء مجالس الادارة بالقطاع العام •
ولهذا ، فقد ثار التساؤل : هل تجوز مساءلتهم تأديبيا ؟ ؟
وان جاز ذلك •• فما هى السلطة المختصة بتأديبهم ؟ ؟ وسنوضح ذلك على النحو التالى :

أولاً — ذهب رأى — فى ظل العمل بالنظام السابق للعاملين فى القطاع العام ، الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ — بأنه ليست هناك سلطة ، وفقا لهذا القانون يمكن أن تنزل برئيس مجلس الادارة بالشركة أية عقوبة من العقوبات الواردة فى المادة ٤٩ من القانون •• ولا يتصور أن تمارس المؤسسة بالنسبة له سلطة تأديب ، ذلك لأنه ليس

(١) ذات الحكم المشار اليه فى الهامش السابق •

مرؤوسا لرئيس المؤسسة التي تتبعها الشركة • هو لا يعد عاملا بالمؤسسة حتى يمكن أن يمارس رئيس المؤسسة سلطاته التأديبية في شأنه • يقطع في ذلك نص المادتين ١٤ ، ١٦ من القانون ٦٠ لسنة ١٩٧١ اللتين تؤكدان أن سلطات المؤسسة بالنسبة الى ما يتبعها من الوحدات الاقتصادية هي سلطات اشراف ورقابة وتوجيه وليس لها اصدار قرارات تنفيذية بالنسبة للعاملين بالوحدة الاقتصادية ، فليس لها اصدار قرار بنقل عامل من الشركة أو توقيع عقوبة تأديبية على أحد العاملين بالشركة وانما هي تمارس الاختصاصات المخولة لها في القانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٧١ في المواد ١٤ و ١٥ و ١٦ وهي كلها اختصاصات لا يمارسها رئيس مجلس ادارة المؤسسة منفردا وانما يمارسها من خلال مجلس ادارة المؤسسة وهي كلها اختصاصات اشراف ورقابة تتعلق بالسياسة العامة للشركة والمسائل الرئيسية وليس من بينها سلطة عقاب رئيس مجلس ادارة الشركة تأديبيا • هذا من جهة ومن جهة أخرى فان رئيس مجلس ادارة الشركة بوصفها وحدة اقتصادية مستقلة — لا يتصور بالنسبة انيه أن توقع عليه عقوبة من العقوبات التأديبية الواردة في المادة ٤٨ من قانون العاملين في القطاع العام ••• ذلك أنه اما أن يكون صالحا أو غير صالح ••• فلا يتصور بالنسبة لرئيس مجلس ادارة الشركة — وهو المفروض فيه أن يكون المشل الأعلى للعاملين بالشركة ، والذي يتولى تأديبهم — أن يكون محلا لجزاءات من ذلك النوع الذي يقع على باقى العاملين • ومن ثم فلا يتصور بالنسبة اليه أن تخفض فته أو مرتبته وهي التي تحدد أصلا بمقتضى قرار من رئيس الجمهورية عند تعيينه •• تبعا لمستوى الشركة التي يتولاها (١) •

وينتهى هذا الرأى الى القول بأن تأديب رئيس مجلس الادارة ، يكون بتنحيته ، فالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ قد وضع قواعد التأديب والمواخذة لرئيس مجلس ادارة الشركة وهي الواردة في المادة ٥٢ منه

(١) د. محمد عصفور ، تأديب العاملين في القطاع العام ، طبعمة

التي تقضى بأنه : « يجوز بقرار من الوزير المختص تنحية رئيس وأعضاء مجلس ادارة الشركة الميعنين والمنتخبين كلهم أو بعضهم اذا رأى أن في استمرارهم اضرارا بمصلحة العمل وذلك لمدة لا تجاوز ستة أشهر على أن يستمر صرف مكافآتهم أثناء مدة التنحية على أن ينظر خلال هذه المدة في شأنهم ويجوز مد المدة ستة أشهر أخرى • وللوزير المختص في حانة التنحية تعيين مفوض أو أكثر لمباشرة سلطات مجلس الادارة أو رئيسه » وهذا الاجراء هو الاجراء الوحيد الذي يتصور توقيعه بالنسبة لرئيس مجلس ادارة الشركة ، فضلاً عن حق رئيس الجمهورية في انهاء خدمته بإحالته الى المعاش طبقاً للمادة ٣/٦٤ من قانون العاملين في القطاع العام (١) •

ثانياً — ذهب رأى آخر الى القول بأن الجهة المختصة بتأديب رؤساء مجالس الادارة في القطاع العام ، هي المحاكم التأديبية ، دون الجهات الادارية •

وحجة هذا الرأي أن نظام العاملين بالقطاع العام ، الصادر بالقرار الجمهوري رقم ٢٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ (وكذلك نظامهم الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١) قد خلت نصوصه من بيان للسلطة المختصة بتأديب رؤساء مجالس ادارة المؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها • وما دام أنه ليس مقبولا أن تبأشر الجهة الادارية اجراءات التأديب بالنسبة لهم ، اذ أن رئيس مجلس الادارة هو صاحب ولاية التأديب في القطاع العام • ومن ثم فإن الولاية التأديبية بالنسبة لهذه الطائفة تكون للمحكمة التأديبية المختصة ، باعتبار أنها صاحبة الولاية العامة ، في التأديب طبقاً لأحكام القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ بشأن قانون النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية على العاملين بالمؤسسات والهيئات العامة والشركات والجمعيات والهيئات الخاصة (٢) •

(١) المرجع السابق ، في ذات الموضع •

(٢) ادارة الدراسات والبحوث الفنية بالنيابة الادارية ، في

وتطبيقا لما تقدم ، فقد أقامت النيابة الادارية دعوى أمام المحكمة التأديبية لموظفى وزارة المواصلات والنقل ، ضد رئيس مجلس ادارة إحدى الشركات ... فدفع المتهم بعدم ولاية المحكمة بنظر الدعوى بمقولة ان المحاكم التأديبية لا تختص بمعاقبة رؤساء مجالس ادارات الشركات واستند المتهم فى هذا الدفع الى مجمل الأسانيد التى قام عليها الرأى الأول السابق بيبانه . ولكن المحكمة رفضت هذا الدفع وقالت فى أسباب حكمها : « انه يلزم الرجوع فى هذا الشأن الى أحكام القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ فى شأن سريان أحكام قانون النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية على موظفى المؤسسات والهيئات العامة والشركات والهيئات الخاصة . وقد نصت المادة الأولى من هذا القانون على أنه مع عدم الاخلال بحق الجهة الادارية التى يتبعها الموظف فى الرقابة وفحص الشكاوى والتحقيق تسرى أحكام المواد من ٣ الى ١١ و ١٤ و ١٧ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ المشار اليه وهو قانون النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية على الطوائف المنصوص عليها فى هذه المادة ومنهم موظفو الشركات التى تساهم فيها الحكومة أو المؤسسات والهيئات العامة بنسبة لا تقل عن ٢٥٪ من رأس مالها أو تضمن لها حدا أدنى من الأرباح .

كما نصت المادة الثالثة من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ المشار اليه على أنه « مع مراعاة أحكام المواد التالية تسرى على موظفى المؤسسات والهيئات والشركات المنصوص عليها فى المادة (١) أحكام الباب الثالث من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ المشار اليه » . وهذا الباب الثالث متعلق بالمحاكم التأديبية ، وباختصاصها ، وتشكيلها واجراءاتها والعقوبات التى توقعها والأحكام التى تصدرها .

كما نصت المادة السادسة من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ على الجزاءات التى يجوز للمحاكم التأديبية توقيعها على العاملين المنصوص عليهم فى هذا القانون ومن بينهم العاملون فى شركات القطاع العام .

ومن حيث ان رؤساء مجالس ادارة شركات القطاع العام هم عاملون فيها فانهم يخضعون في محاكمتهم لأحكام القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩. آنف الذكر وبالتالي تختص المحاكم التأديبية بمحاكمتهم وتوقيع الجزاءات التأديبية المنصوص عليها في هذا القانون . ومن ثم يكون الدفع بعدم اختصاص المحكمة التأديبية ولائيا بنظر الدعوى في غير محله حقيقا . يرفضه » (١) .

١٤٢ - المشرع يتدخل بالنص ، ويقرر جواز مسائلة مجالس الإدارة في القطاع العام بمعرفة الجهة الرئاسية ، أو بمعرفة المحاكم التأديبية :

فقد نص البند رقم (٥) من المادة ٨٤ من النظام الحالي للعاملين في القطاع العام : الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ - على أن :
« لرئيس الجمعية العمومية (٢) للشركة ، بالنسبة لرئيس وأعضاء مجلس إدارة الشركة ، توقيع أحد جزاءات التنبيه أو اللوم ... »

ويكون التظلم من توقيع هذه الجزاءات أمام المحكمة التأديبية المختصة ، خلال ثلاثين يوما من تاريخ اخطار العامل بالجزاء الموقع عليه ... » .

كما نص البند رقم (٦) من المادة المذكورة على أن : « للمحكمة التأديبية المختصة ، بالنسبة لرئيس وأعضاء مجلس إدارة الشركة ... توقيع جزاء الاحالة الى المعاش أو الفصل من الخدمة » .

(١) المحكمة التأديبية لموظفي وزارة المواصلات والنقل ، في الدعوى رقم ٧٧ لسنة ١٠ ق ، بجلسة ١٩٦٩/٦/٣ برئاسة المستشار عبد الوهاب البنداري .

(٢) سبق أن أوضحنا أن « رئيس الجمعية العمومية للشركة » هو الوزير أو من ينيبه ، وذلك طبقا للمادة الثالثة من القانون رقم ١١١ لسنة ١٩٧٥ بتعديل الأحكام الخاصة بشركات القطاع العام .

ويكون التظلم من توقيع هذه الجزاءات أمام المحكمة الإدارية العليا ، خلال ثلاثين يوما من تاريخ اعلان العامل بالحكم » •

ومن هذا يتضح انه طبقا للنظام الحالي للعاملين في القطاع العام ، يكون تاديب رؤساء مجالس ادارة الشركات على النحو التالي :

١ - لرئيس الجمعية العمومية للشركة - أى للوزير أو من ينييه - توقيع جزاء التنبيه أو اللوم - على رئيس مجلس ادارة الشركة •

ولرئيس الشركة ، أن يظمن على هذا الجزاء ، أمام المحكمة التأديبية المختصة ، خلال ثلاثين يوما من تاريخ اخطاره بقرار الجزاء •

٢ - للمحكمة التأديبية : أن توقع على رئيس مجلس ادارة الشركة ، جزاء الاحالة الى المعاش أو الفصل من الخدمة ، وذلك طبقا للنص سالفه الذكر •

كما يجوز لها أن لا توقع أحد هذين الجزاءين اذا ما رأت أن المخالفة لا تستاهل ذلك ... فيجوز لها - بداهة - أن تقضى بالبراءة • كما يجوز لها أن توقع جزاء التنبيه أو اللوم •

ذلك أن المقصود بالنص المذكور ، هو تحديد سلطة رئيس الجمعية العمومية للشركة ، وأنه لا يملك توقيع جزاء الاحالة الى المعاش أو الفصل من الخدمة ، أما المحكمة التأديبية فهي تملك تقدير ما اذا كانت المخالفة قائمة أم لا • كما تملك تقدير الجزاء المناسب للمخالفة التي تثبت في حق المتهم ، وذلك في نطاق الجزاءات التي يجوز توقيعها على المتهم •

وبمعنى آخر - سبق أن أشرنا اليه - أن سلطة المحاكم التأديبية في توقيع الجزاءات المخزلة لها وحدها - دون السلطة الرئاسية للعاملين - لا يسلبها حتما في أن توقع أيًا من الجزاءات الأخرى المنصوص عليها في القانون المذكور •

المبحث الثالث

هل تجوز مساءلة العاملين بالقطاع العام ، تأديبيا ،
بعد انتهاء خدمتهم . . ؟؟ وما هي السلطة
المختصة بذلك ؟ ؟

١٤٢ — تقسيم البحث :

ستتولى دراسة هذين الموضوعين ، كل على حدة . فترى ما اذا
كان من الجائز — بعد أن تنتهى خدمة العامل بالقطاع العام — أن تتخذ
ضده اجراءات تأديبية لمساءلته عما يكون قد ارتكبه أثناء خدمته من
مخالفات .

وان جاز هذا ، فما ضوابطه . . وما هي السلطة المختصة بتأديب
مثل هذا العامل . . بمعنى هل تجوز مساءلته بمعرفة الجهة الادارية التى
كان يعمل بها . . . أم أن هذه المسألة تختص بها المحاكم التأديبية وحدها ،
دون الجهات الادارية . . ؟

ان هذه التساؤلات كلها ، ستتناول الاجابة عليها ، فى المطلبين
التاليين :

المطلب الاول

هل تجوز مساءلة العامل بالقطاع العام ، بعد انتهاء خدمته ؟

١٤٤ — سندرس ذلك ، قبل العمل بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨
بالنظام الحالى للعاملين فى القطاع العام ، ثم فى ظل هذا القانون .

اولا : قبل العمل بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بالنظام الحالى للعاملين
فى القطاع العام :

أى فى ظل تشريعاتهم السابقة : وهى نظامهم الصادر بالقرار
الجمهورى رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ ، ثم نظامهم الصادر بالقرار الجمهورى
رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ ، ومن بعده نظامهم الصادر بالقانون رقم ٦١
لسنة ١٩٧١ .

(م ١٧ — الاختصاص التأديبى)

يبين من استقراء هذه التشريعات ، أنه لا يوجد بها نص يجيز محاكمة هؤلاء العاملين — بعد انتهاء خدمتهم — عن المخالفات التي ارتكبوها أثناء هذه الخدمة .

وقد سبق أن أشرنا الى مناط الولاية التأديبية ، بأنه قيام الرابطة الوظيفية : فحيث تنقضى هذه الرابطة ، تنحصر الولاية التأديبية ، وذلك ما لم يوجد نص خاص يقضى — على خلاف هذا الأصل — بجواز ملاحقة العامل تأديبيا بعد انتهاء خدمته .

ونظرا لأنه لم يكن يوجد في التشريعات السابقة المتعلقة بنظم العاملين بالقطاع العام نص يجيز محاكمتهم تأديبيا بعد انتهاء خدمتهم ، فإنه لم تكن تجوز مساءلتهم تأديبيا — أو الاستمرار في المساءلة — بعد انتهاء خدمتهم .

ولهذا ، فقد سبق أن نادينا بالمرع ، ونهناه الى هذا النقص الذي يجب تداركه في نظام هؤلاء العاملين (١) . وذلك لما لمسناه بوضوح ، من واقع التطبيق العملي أثناء رئاستنا للمحكمة التأديبية بمجلس الدولة ، من أن المصلحة العامة تقضى بأن يضاف الى النظام الخاص بهؤلاء العاملين ، نص مماثل للنص الوارد في نظام العاملين المدنيين بالدولة ... بحيث يجوز وفقا لهذا النص مساءلة العامل بالقطاع العام ، بعد انتهاء خدمته ، عما يكون قد اقترفه من مخالفات وظيفية ، كى لا يفلت من العقاب عن هذه المخالفات التى قد تكون جسيمة وخطيرة ... سيما وأن النظام الذى كان قائما حينذاك لم يكن يسمح بمتابعة الدعوى التأديبية — ولو كانت مقامة فعلا أمام المحكمة التأديبية — بعد انتهاء خدمة العامل بالقطاع العام . بل كان يتعين على المحكمة أن تحكم بانقضاء الدعوى ، وتطوى ملفها رغم ما قد يحتويه من مخالفات بالغة الخطر والضرر ، وهذا أمر يجافى الصالح العام . وقلنا أيضا ، فى هذا الخصوص بأننا لا نرى وجها

(١) راجع كتابنا « المسؤولية التأديبية والجنائية » ص ٣١ .

يسوغ هذه المفارقة في نطاق المساءلة بين العاملين المدنيين بالدولة والعاملين في القطاع العام (١) .

ثانيا : في ظل النظام الحالي للعاملين في القطاع العام ، الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ،

لقد تدارك المشرع فعلا ، النقص الذي نبهنا اليه في ظل التشريعات السابقة : فأتى بنص مماثل لنص المادة ٨٨ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والسابق الاشارة اليه .

فقد نص في المادة ٩١ من النظام الحالي للعاملين في القطاع العام على أنه : « لا يمنع انتهاء خدمة العامل لأي سبب من الأسباب من الاستمرار في محاكمته تأديبيا ، اذا كان قد بدىء في التحقيق معه قبل انتهاء مدة خدمته .

ويجوز في المخالفات التي يترتب عليها ضياع حق من الحقوق المالية للشركة ، اقامة الدعوى التأديبية ، ولو لم يكن قد بدىء في التحقيق قبل انتهاء الخدمة ، وذلك لمدة خمس سنوات من تاريخ انتهاءها .

ويجوز أن يوقع على من انتهت خدمته غرامة لا تقل عن خمسة جنيهات ولا تجاوز الأجر الاجمالي الذي كان يتقاضاه العامل في الشهر عند تركه الخدمة .

واستثناء من حكم المادة ٤٤ من قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ باصدار قانون التأمين الاجتماعي (٢) ، والقوانين المعدلة له، تستوفي الغرامة من تعويض الدفعة الواحدة أو المبلغ المخسر ان وجد عند

(١) كتابنا السابق الاشارة اليه .

(٢) صياغة هذا الشطر من الفقرة غير سائغة . والصحيح أن يكون نصها كالآتي : « واستثناء من حكم المادة ٤٤ من قانون التأمين الاجتماعي ، الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ . »

استحقاقها وذلك في حدود الجزء الجائز الحجز عليه ، أو بطريق الحجز الإداري على أمواله » .

ومن هذا يبين ، أنه يجوز بالنسبة للعامل في القطاع العام ، ملاحقته بالمحاكمة التأديبية ، حتى بعد انتهاء خدمته لأي سبب ، بشرط أن يكون التحقيق معه قد بدىء فيه انتهاء خدمته .

ومع ذلك ، فإنه إذا كانت المخالفة التي ارتكبها ، يترتب عليها ضياع حق مالي ، فإنه يجوز محاكمته تأديبياً ولو لم يكن بدىء في التحقيق معه قبل انتهاء خدمته .

وبذلك ، فقد سوى المشرع ، في هذا الخصوص ، بين العاملين بالقطاع العام ، والعاملين المدنيين بالدولة .

عدم سرية ذلك ، على من انتهت خدمتهم ، قبل العمل بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ :

ذلك أن هذا القانون ، قد استحدث في المادة ٩١ المبدأ الذي يجيز ملاحقة العامل بالقطاع العام ، بالمحاكمة التأديبية بعد انتهاء خدمته .

ولا يوجد في هذا القانون — ولا في غيره — نص على سريةه بأثر رجعي . فضلاً عن هذا ، فلا يجوز للمشرع أن ينص على الأثر الرجعي للمادة ٩١ من القانون المذكور ، لأنها من المواد الجزائية التي لا يجوز اعمالها بأثر رجعي .

ومن ثم فإن هذا القانون يسرى بأثر مباشر : أى على الوقائع التي وقعت في ظله ... ولا يسرى على الوقائع التي تمت قبله .

ومادام ذلك ، ومادام أن هذا القانون قد نص في المادة الثالثة من مواد الإصدار ، على أن يعمل به اعتباراً من أول يوليو سنة ١٩٧٨ فإن الذين انتهت خدمتهم قبل هذا التاريخ لا تجوز ملاحقتهم بالمحاكمة

التأديبية اذ بخروجهم من الخدمة ، قبل هذا التاريخ ، صار لهم حق مكتسب طبقا للمبادئ السابقة بأن لا يلاحقوا بالمساءلة التأديبية . ولا يمكن أن يهدر هذا الحق ، لمجرد صدور قانون لاحق ينص صراحة على سريانه من تاريخ العمل به .

المطلب الثاني

ما هي الجهة المختصة ، بتأنيب العامل بالقطاع العام ، بعد انتهاء خدمته ؟

١٤٥ - ان المادة ٩١ من نظامهم الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ، والسابق ايراد نصها ... تحدثت في هذا الخصوص ، عن « الاستمرار في محاكمته تأديبيا » وعن « اقامة الدعوى التأديبية » ... الأمر الذي يفيد أن مساءلة العامل - بعد انتهاء خدمته - انما تكون « باقامة الدعوى التأديبية » عليه ، و « محاكمته » وهذا انما يكون أمام المحكمة التأديبية المختصة .

ومن ثم فان الاختصاص بتأديب العامل بالقطاع العام ، بعد انتهاء خدمته ، معقود للمحكمة التأديبية المختصة ، وحدها .

ولا يوجد للجهة الادارية ، اختصاص في هذا الشأن .

وهذا هو الحال أيضا بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة ، بعد انتهاء خدمتهم . وقد سبق أن أوضحنا ذلك .

الباب الرابع

السلطات التأديبية الإدارية أو الرئاسية بالنسبة للعاملين في المحافظات

١٤٦ - تقسيم البحث : ستكلم في هذا الشأن ، عن النصوص التشريعية الخاصة بذلك • ثم عن السلطات التأديبية الادارية بالمحافظة •
وسنقسم بحثنا هذا الى فصلين ، على النحو الآتي :

الفصل الأول : النصوص الخاصة بذلك ومغادها •

الفصل الثاني : السلطات التأديبية الادارية أو الرئاسية على
العاملين بفروع الوزارات في المحافظة •

الفصل الأول

النصوص الخاصة بالسلطات التأديبية

بالنسبة للعاملين في المحافظات

أولا : النصوص الواردة في قانون نظام الحكم المحلى وفي لائحته التنفيذية(١) :

(١) أما النصوص المتابلة التى وردت بالقانون رقم ٥٢ لسنة ١٩٧٥ بالنظام السابق (الملغى) للحكم المحلى ، فكانت تنص على الآتى :

المادة ٢٩ من القانون المذكور : « المحافظ هو الرئيس المحلى للعاملين المدنيين فى نطاق المحافظة - ويمارس المحافظ جميع اختصاصات الوزير ، بالنسبة لكافة العاملين فى نطاق المحافظة ، فى الجهات التى نقلت اختصاصاتها الى الوحدات المحلية .

ويختص المحافظ بالنسبة للعاملين المدنيين بفروع الوزارات والجهات التى لم ينتقل اختصاصها الى الوحدات المحلية ، فيما عدا أعضاء الهيئات القضائية ، بما يأتى :

(١)

(د) الاحالة الى التحقيق ، وتوقيع الجزاءات التأديبية ، فى الحدود المقررة للوزير .

(هـ) طلب التحقيق مع العاملين التابعين للهيئات العامة ، والمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها والتى تمارس نشاطها فى دائرة المحافظة واقتراح توقيع الجزاءات التأديبية عليهم من السلطة المختصة .

ويجب أن يخطر المحافظ السلطة المختصة بما اتخذته من اجراء أو أصدره من قرارات فى الأحوال السابقة ، خلال ثلاثة ايام من تاريخ اتخاذه لها .

كما نصت المادة ٣٢ من القانون المذكور على ان : « للمحافظ ان يفوض بعض سلطاته ، واختصاصاته الى مساعده أو الى سكرتير عام المحافظة أو الى رؤساء المصالح أو رؤساء المراكز أو المدن أو الأحياء أو القرى » .

كما نصت المادة ٣٥ من هذا القانون على ان : « يحل مدير الأمن بالمحافظة محل المحافظ فى حالة غيابه ، وفى حالة غيابهما يحل بمساعد المحافظ أو اقدم رؤساء المصالح الآخرين ، محل المحافظ ، ويباشر من يحل محله المحافظ بجميع اختصاصاته » .

لقد نصت المادة ٢٧ من هذا القانون على أن : « يتولى المحافظ بالنسبة الى جميع المرافق العامة التى تدخل فى اختصاص وحدات الحكم المحلى وفقا لهذا القانون ، جميع السلطات والاختصاصات التنفيذية المقررة للوزراء بمقتضى انقوانين واللوائح • ويكون المحافظ فى دائرة اختصاصه رئيسا لجميع الأجهزة والمرافق المحلية • كما يرأس جميع العاملين فى نطاق المحافظة • ويمارس المحافظ جميع اختصاصات الوزير بالنسبة لكافة العاملين بدائرة المحافظة فى الجهات التى آلت اختصاصاتها الى وحدات الحكم المحلى بمقتضى هذا القانون •

وتكون للمحافظ السلطة المقررة للوزير ، بالنسبة للقرارات الصادرة من مجالس ادارة الهيئات العامة التى تتولى مرافق عامة للخدمات فى نطاق المحافظة •

ويتولى المحافظ الاشراف على جميع فروع الوزارات التى تنقل اختصاصاتها الى الوحدات المحلية ، فيما عدا الهيئات القضائية والجهات المعاونة لها •

ويجوز لكل وزير ممن لم تنقل اختصاصات وزاراتهم الى الوحدات المحلية أن يفوض المحافظ فى بعض اختصاصاته » •

ونصت المادة ٣٠ من القانون المذكور ، على أنه : « يجوز تعيين مساعد أو أكثر للمحافظ ، بقرار من رئيس مجلس الوزراء ، بناء على اقتراح من المحافظ المختص • ويحدد هذا القرار معاملته المالية •

== ونصت المادة الخامسة من مواد اصدار هذا القانون على أن : « يعتبر العاملون بالجهات التى نقلت اختصاصاتها ، ولم تنقل الاعتمادات الخاصة بالعاملين فيها قبل العمل بإحكام هذا القانون المرافق ، الى وحدات الحكم المحلى ، منتدبين بهذه الوحدات ، وذلك حتى يتم نقل الاعتمادات المخصصة لهم الى موازنات هذه الوحدات » • ونصت المادة ١٠٢ من اللائحة التنفيذية للقانون المذكور ، على أن : « تطبق فى شأن العاملين بوحدات الحكم المحلى ، الأحكام والقواعد السارية فى شأن العاملين المدنيين بالدولة ، وذلك فيما لم يرد فيه نص خاص فى قانون نظام الحكم المحلى وهذه اللائحة » •

ويكون لكل محافظة سكرتير عام ، له سلطات واختصاصات وكيل الوزارة في المسائل المالية والادارية المنصوص عليها في القوانين واللوائح بالنسبة لنيوان عام المحافظة •

كما يكون لكل محافظة ، سكرتير عام مساعد ، يعاون السكرتير العام ، ويحل محله عند غيابه •

كما نصت المادة ٣١ من القانون المذكور ، على أن : « للمحافظ أن يفوض بعض سلطاته واختصاصاته ، الى مساعديه أو الى سكرتير عام المحافظة أو السكرتير العام المساعد أو الى رؤساء المصالح أو رؤساء الوحدات المحلية الأخرى » •

ونصت المادة ١٣٨ على أن : « يكون لكل مديرية من مديريات المحافظة ، هيكل تنظيمي مستقل يشمل جميع العاملين في مجال اختصاصها في نطاق المحافظة • ويكون العاملون في كل مديرية من هذه المديريات وحدة وظيفية واحدة مع مراعاة تخصصاتهم ، وذلك طبقاً للقواعد التي تحددها اللائحة التنفيذية » •

ونصت المادة ١٤٣ على أن : « تسرى فيما لم يرد في شأنه نص في هذا القانون ، الأحكام والقواعد الخاصة بالعاملين بالدولة ، على العاملين المدنيين بوحدة الحكم المحلي » •

ونصت المادة ٩٢ من اللائحة التنفيذية لهذا القانون ، على أن : « تطبق في شأن العاملين بوحدة الحكم المحلي ، الأحكام والقواعد السارية في شأن العاملين المدنيين بالدولة ، وذلك فيما لم يرد فيه نص خاص في قانون الحكم المحلي وهذه اللائحة » •

ونصت المادة ٩٤ من هذه اللائحة على أن : « يعتبر العاملون بالدواوين العامة لوحدات الحكم المحلي وحدة واحدة في نطاق المحافظة ،

كما يعتبر العاملون في كل مديرية وحدة واحدة ، وذلك فيما يتعلق بالأقضية والترقية والنقل ، مع مراعاة تخصصاتهم » .

ثانيا : التصوص الواردة في قوانين العاملين المدنيين بالدولة :

لقد نصت المادة الأولى من النظام العام للعاملين المدنيين (١) . الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، على أن : « يعمل في المسائل المتعلقة بنظام العاملين المدنيين بالدولة بالأحكام الواردة بهذا القانون . وتسرى أحكامه على :

١ - العاملين بوزارات الحكومة ومصالحها ، والأجهزة التي لها موازنة خاصة بها ، ووحدات الحكم المحلي .

٢ - العاملين بالهيئات العامة ، فيما لم تنص عليه اللوائح الخاصة بهم .

ولا تسرى هذه الأحكام على العاملين الذين تنظم شئون توظيفهم قوانين أو قرارات خاصة ، فيما نصت عليه هذه القوانين والقرارات » .

ونصت المادة الثانية من هذا القانون (٢) على أنه « في تطبيق أحكام هذا القانون ، يقصد :

(١) كان النظام السابق للعاملين المدنيين بالدولة ، الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ينص في المادة الأولى من مواد الإصدار على أن : « يعمل في المسائل المتعلقة بنظام العاملين المدنيين بالدولة ، بالأحكام المرافقة لهذا القانون ، وتسرى أحكامه على :

(أ) العاملين بالجهاز الإداري للدولة ، ويتكون من وزارات الحكومة ومصالحها ووحدات الإدارة المحلية .

(ب) العاملين بالهيئات العامة ، فيما لم تنص عليه اللوائح الخاصة بهم .

ولا تسرى هذه الأحكام على العاملين الذين ينظم شئون توظيفهم قوانين خاصة فيما نصت عليه هذه القوانين » .

(٢) كان القانون السابق بنظام العاملين المدنيين بالدولة ، الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ، ينص على ذلك أيضا في المادة الثانية من مواد إصداره .

١ — بالوحدة :

- (أ) كل وزارة أو مصلحة أو جهاز يكون له موازنة خاصة •
- (ب) كل وحدة من وحدات الحكم المحلي •
- (ج) الهيئة العامة •

٢ — بالسلطة المختصة :

- (أ) الوزير المختص •
- (ب) المحافظ المختص بالنسبة لوحدات الحكم المحلي •
- (ج) رئيس مجلس ادارة الهيئة العامة المختص « •

ومفاد ذلك ، أن العاملين المدنيين بالمحافظات ، أو بوحدات الحكم المحلي كما سماها المشرع ، يخضعون لأحكام نظام العاملين المدنيين بالدولة ، ومن هذه الأحكام قواعد تأديبهم • ويكون للمحافظ في محافظته ، ذات الاختصاصات المقررة للوزير في وزارته • وذلك فيما يتعلق بهؤلاء العاملين عامة — على الوجه الذي سنفصله فيما يلي •

الفصل الثاني

بيان السلطات التأديبية الإدارية ، بالنسبة للعاملين بالمحافظات

١٤٦ — أن هذه السلطات التأديبية ، بالمحافظة هي :

١ — المحافظ •

٢ — شاغلو وظائف الإدارة العليا بالمحافظة ، بما فيهم رؤساء المصالح
بفروع الوزارات بالمحافظة •

وسنفصل الحديث عن ذلك في بحثين • تناول في الأول ،
الاختصاص التأديبي للمحافظ • ونفصل في الثاني ، الاختصاص التأديبي
لشاغلي الوظائف العليا بالمحافظة •

المبحث الأول

السلطة التأديبية للمحافظ ، على

العاملين بالمحافظة

١٤٧ — تقسيم البحث : سنتحدث في هذا الشأن ، عن هذه السلطة
التأديبية المقررة للمحافظ ، على العاملين بالمحافظة • ونوضح نوعي هذه
السلطة • ونشير الى أن المحافظ لا يملك سلطة تأديب بالنسبة للعاملين
الذين ينظم تأديبهم تشريعات خاصة ، كرجال القضاء ، وأعضاء هيئات
التدريس بالجامعات — وسنقسم بحثنا هذا — الى مطلبين ، هما :

المطلب الأول : بيان السلطة التأديبية للمحافظ ، على العاملين بفروع
الوزارات بالمحافظة •

المطلب الثاني : ليس للمحافظ سلطة تأديبية ، على العاملين الذين
ينظم تأديبهم تشريعات خاصة •

المطلب الأول

بيان السلطة التأديبية للمحافظ على العاملين

بفروع الوزارات بالمحافظة

١٤٨. — للمحافظ على جميع العاملين بفروع الوزارات بالمحافظة ،
السلطة التأديبية المقررة للوزير في وزارته :

وقد سبق أن أوردنا النصوص الخاصة بهذه السلطة •

١٤٩. — السلطة التأديبية ، للمحافظ — كما هو الشأن بالنسبة
للوزير — نوعان :

الأولى : سلطة تأديبية مباشرة : بمقتضاها يتصدى المحافظ مباشرة ،
موضوع المخالفة ، فيوقع الجزاء التأديبي على العامل •

وهو يملك هذه السلطة ، في الحدود المقررة للوزير ، وذلك طبقا
للمواد ٢٧ و ٢٩ و ٩٢ من قانون نظام الحكم المحلي (١) ، والمواد ١ و ٢
و ٨٢ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة •

وما دام أنه يملك هذه السلطة المناظرة لسلطة الوزير ، فإن اختصاصه
في هذا الشأن ، يستوعب اختصاص رئيس المصلحة اذا ما تصدى المحافظ
لتوقيع الجزاء • وهذا يتلاءم مع اختصاص المحافظ بالاشراف على جميع
العاملين بفروع الوزارات التي تعمل في دائرة المحافظة ، وبوصفه رئيسا
لجميع العاملين في نطاق المحافظة (٢) الا ما استثنى بنص خاص في القانون •

الثانية : سلطة تأديبية تعقيبية : بمقتضاها يراقب المحافظ القرارات
التأديبية الصادرة من رؤساء المصالح بالمحافظة ، وغيرهم من شغل
الوظائف العليا ، وذلك في الحدود المقررة للوزير في وزارته •

(١) وقد كان يملك هذه السلطة وفقا للمادة ٢٩ من القانون
رقم ٥٢ لسنة ١٩٧٥ بالنظام السابق للحكم المحلي •
(٢) ج. في ١٩٦٦/٥/٤ ، س. ٢٠ ص ٢٥٩ ب. ٩٠ •

ونحيل في تفصيل هذه السلطة التأديبية المقررة للمحافظ —
بنوعها — ونطاقها ومداها وكل ما يتعلق بها ، الى ما سبق أن أوضحناه
في معرض الحديث عن السلطة التأديبية المقررة للوزير . وذلك لاتحاد
الأحكام والمبادئ الخاصة بكل من الوزير والمحافظ : في هذا الشأن .
فالمحافظ في محافظته ، نثير للوزير في وزارته .

**١٥٠ — الاختصاص التأديبي للمحافظ يحجب اختصاص السلطة
المركزية بالوزارات في هذا الشأن :**

فهو يحجب اختصاص الوزراء ووكلائهم ورؤساء المصالح وغيرهم
من شاغلي الوظائف العليا المركزيين بالوزارات . وتفصل ذلك . على
الوجه التالي :

أولاً — ان الاختصاص التأديبي للمحافظ ، يحجب الاختصاص
التأديبي للوزير للعاملين بفرع الوزارة بالمحافظة .

وبيان ذلك هو :

(١) لقد كان القانون القديم ، رقم ١٢٤ لسنة ١٩٦٠ ، بنظام
الادارة المحلية المعدل بالقانون رقم ١٥١ لسنة ١٩٦١ ، يستثنى من هذه
القاعدة حالة واحدة ، وهي الحالة المنصوص عليها في المادة ٩٣ من
هذا القانون ، والتي كانت تنص على أنه اذا أسفر التفتيش الذي أجرته
الوزارة على أعمال المرفق التابع لها أصلاً طبقاً لهذا النص ، عن وقوع
خطأ أو إهمال جسيم ، فإن للوزير ذى الشأن أن يكلف المجلس الذي
يشرف على المرفق بتصحيح الخطأ أو بمعالجة الإهمال على وجه السرعة .
كما أن للوزير أن يعاقب موظف المرفق المتسبب في هذا الخطأ
أو الإهمال (١) .

(١) ١. ع ١٣٢٢ لسنة ١٢ في ١٩٧٠/٢/٢١ : س ١٥ ص ١٩٧
ب ٣٢ .
— ج . في ١٩٦٦/٥/٤ ، س ٢٠ ص ٢٥٩ ب ٩٠ .

فهذا الاختصاص المعقود للوزير ذى الشأن هو استثناء من الأصل العام الذى يقضى باسناد الاختصاص على العاملين المدنيين بالمحافظة للسلطات التأديبية المحلية بالمحافظة .

ومقتضى هذا ، أن يفسر هذا الاستثناء تفسيراً ضيقاً ، وفاقاً للأصول ، العامة فى التفسير ، وترتبط على هذا :

١ - لا ينعقد هذا الاختصاص الا للوزير ، دون غيره من السلطات التأديبية بالوزارة كرئيس المصلحة المركزى أو غيره من شاغلى الوظائف العليا بالوزارة .

٢ - لا يثبت هذا الاختصاص الاستثنائى للوزير ، الا فى نطاق الحالة المنصوص عليها دون غيرها ، وبالشروط المحددة لها .

ومن ثم فاذا كان الخطأ أو الإهمال المنسوب الى العامل بفرع الوزارة بالمحافظة ، لم يكتشف نتيجة تفتيش الوزارة على أعمال المرفق بدائرة المحافظة فلا يكون للوزير اختصاص بتأديبه .

وتطبيقاً لذلك فقد قضى بأن المادة ٩٣ من قانون نظام الادارة المحلية رقم ١٤٢ لسنة ١٩٦٠ المعدل بالقانون رقم ١٥١ لسنة ١٩٦١ قد نصت على تخويل الوزير ذى الشأن - اذا أسفر التفتيش عن وقوع خطأ أو إهمال جسيم فى أعمال المجلس المتعلقة بفرق معين - سلطة معاقبة موظف المرفق المتسبب فى هذا الخطأ أو الإهمال .

وتقرر هذه السلطة فى التشريع ، لا يكون تطبيقاً لأصل ، وانما يرد استثناء من هذا الأصل وهو عدم مكنة الوزير فى معاقبة هؤلاء الموظفين الا فى الحالة سالفة البيان (١) .

وقضى أيضاً بأنه : « ليس فى نصوص القانون ما يجيز لرئيس المصلحة المركزى أو الوزير أى سلطة فى تأديب العاملين بنطاق المحافظة ،

الا في الحالة المنصوص عليها في المادة ٩٣ من القانون رقم ١٢٤ لسنة ١٩٦٠ • والاختصاص في هذه الحالة مقصور على الوزير دون سواه ، وذلك اذا ما أسفر التفتيش الذي تقوم به الوزارة عن وقوع خطأ أو اهمال جسيم في أعمال مجلس المحافظة المتعلقة بالمرفق الذي تعنى به الوزارة (١) » •

وتطبيقا لذلك ، قالت المحكمة ، ان هذه الشروط غير متوافرة في الحالة المعروضة على المحكمة ، لأن الخطأ المنسوب الى العامل — بفرض حصوله — لم يكتشف نتيجة تفتيش الوزارة على أعمال المرفق بدائرة المحافظة ، وبالتالي فلا يسوغ التحدى بنص المادة المذكورة لمقوله بقيام اختصاص مشترك (٢) » •

وبهذا أيضا أفتت الجمعية العمومية لقسم الفتوى والتشريع بمجلس اندولة حيث قالت ان الاختصاص التأديبي للمحافظ ، يجب اختصاص الوزير ذى الشأن وذلك فيما عدا حالة وحيدة وهي المنصوص عليها في المادة ٩٣ من القانون رقم ١٢٤ لسنة ١٩٦٠ بنظام الادارة المحلية المعدل بالقانون رقم ١٥١ لسنة ١٩٦١ ومن ثم تقتصر السلطة التأديبية لوزير في النطاق المحلي ، على حالة ما اذا أسفر التفتيش الذي تجريه الوزارة على أعمال المرفق عن وقوع خطأ أو اهمال جسيم ونفا للمادة المذكورة (٣) •

(ب) القانون رقم ٥٢ لسنة ١٩٥٧ بالنظام السابق لنظام الحكم المحلي ، لم ينص على مثل هذا الاختصاص التأديبي الاستثنائي للوزير :
وبالتالي فقد انحصر اختصاصه ، حتى في تلك الحالة الاستثنائية التي كان ينص عليها في القانون القديم •

(١) ع. ١٠٣ لسنة ١٣ في ١٩٧١/٤/٣ ، س ١٦ ص ٢١٨ ب ٣٣ •

(٢) ذات الحكم السابق •

(٣) ج. في ١٩٦٦/٥/٤ ، س ٢٠ ص ٢٥٩ ب ٩٠ •

— ج. في ١٩٦٨/٩/٢٥ ، س ٢٢ ص ١٦٥ ب ٧٨ •

(م ١٨ — الاختصاص التأديبي)

فقد قضت المادة ١٣٥ من القانون المذكور - رقم ٥٢ لسنة ١٩٧٥ - بأن لكل من الوزراء المختصين الاشراف والرقابة على أعمال مديريات الخدمات والمرافق العامة بالوحدات المحلية في المجالات الداخلة في اختصاصه على الوجه الموضح بهذه المادة التي خولت الوزير تكليف أجهزة الوزارة أو أجهزة الرقابة المختصة بالتفتيش على سير العمل بالمرافق والأجهزة العاملة في نطاق الوحدات المحلية ... و يبلغ التقارير المتعلقة بذلك الى المحافظ المختص والوزير المختص بالحكم المحلي .

ومطبق لهذا النص أيضا ، فانه في الحالة التي يتكشف فيها خطأ أو اهمال جسيم في أعمال الوحدة المحلية ، بالنسبة لمرفق معين ، فان للوزير أن يكلف المحافظ المختص - في الأحوال المستعجلة - بتصحيح هذا الخطأ أو الاهمال .

وظاهر أن المشرع قد أغفل في هذا النص ، ما كان مخولا للوزير - وفقا للمادة ٩٣ من القانون القديم - من الحق في معاقبة موظف المرفق المتسبب في الخطأ أو الاهمال المشار اليه .

وكذلك فعل المشرع في القانون الحالي - الرقيم ٤٣ لسنة ١٩٧٩ - بنظام الحكم المحلي . اذ لم ينص على مثل هذا الاختصاص التأديبي للوزير .

وبذلك ، لم يعد للوزير ، سلطة تأديبية ، على العاملين بفروع الوزارة بالمحافظات . ولكنه يبلغ المحافظ المختص بتقارير التفتيش الذي أمر به - الوزير - وفي هذه الحالة ، يباشر المحافظ اختصاصه التأديبي ، ان كان لذلك ما يستوجبه .

ثانيا : الاختصاص التأديبي للمحافظ ، على العاملين بفروع الوزارات بالمحافظة ، يحجب أيضا اختصاص رؤساء المصالح والأجهزة المركزية بالوزارات :

فلا يجوز لأي من هؤلاء الرؤساء - أو لغيرهم من شاغلي وظائف الادارة العليا ذوي الاختصاص التأديبي بالوزارة - توقيع عقوبة

تأديبية ، على أى من العاملين بفرع الوزارة بالمحافظة (١) •

وتطبيقا لذلك ، فقد قضت المحكمة الادارية العليا ، بأن رئيس المصلحة المركزى بالوزارة ، لا يملك أى اختصاص تأديبى بالنسبة للعاملين بفروع الوزارة بالمحافظة • فقد حكمت هذه المحكمة بأنه : « لا يسوغ القول باختصاص رئيس المصلحة المركزى — بالوزارة — بتوقيع العقوبات على موظفى فروع الوزارة بالمحافظة ، لما يؤدى اليه هذا القول من ازدواج فى الاختصاص تأباه طبائع الأشياء ومقتضيات التنظيم الادارى للمصالح العامة • كما أنه اذا كان رئيس المصلحة المحلى يحجب بسلطته فى التأديب سلطة رئيس المصلحة المركزى فى نطاق المحافظة ، فأولى أن تحجب السلطة التأديبية للمحافظ — وهى سلطة الوزير — اختصاص رئيس المصلحة المركزى فى هذا الشأن ••• وليس فى القانون ما يجيز لرئيس المصلحة المركزى أية سلطة فى تأديب العاملين فى نطاق المحافظة (٢) » •

كما قضى بأن للمحافظ سلطة توقيع العقوبات التأديبية ، فى حدود اختصاص الوزير على موظفى فروع الوزارات ، سواء تلك التى نقلت اختصاصاتها الى المجالس المحلية أو التى لم ينقل القانون اختصاصاتها الى هذه المجالس • وان هذا الاختصاص ، يحجب اختصاص رؤساء المصالح بالأجهزة المركزية (٣) •

كما أفتت الجمعية العمومية لقسم الفتوى والتشريع بمجلس

(١) أ. ع. ١٣٢٢ لسنة ١٢ فى ٢١/٢/١٩٧٠ ، س ١٥ ص ١٩٧ ب ٣٢ •

— ج. فى ٤/٥/١٩٦٦ ، س ٢٠ ص ٢٥٩ ب ٩٠ •
(٢) أ. ع. ١٣٢٢ لسنة ١٢ فى ٢١/٢/١٩٧٠ ، س ١٥ ص ١٩٧ ب ٣٢ •

— أ. ع. ٨٠٣ لسنة ١٣ فى ٣/٤/١٩٧١ ، س ١٦ ص ٢١٨ ب ٣٣
(١) ق. أ. ٧٧١ لسنة ٢٢ فى ٢٧/١/١٩٧١ ، س ٢٥ ص ٢٥٠ ب ٦١ •

الدولة ، بذلك — حتى في حالة عدم وجود ممثل للوزارة في مجلس المحافظة (١) .

وترتبطا على ما تقدم ، فقد قضى بإلغاء قرار الجزاء الموقع من مدير عام مصلحة الأموال المقررة بالوزارة ، على أحد العاملين بفرع الوزارة بأحدى المحافظات وقد جاء في هذا الحكم : « من حيث ان القرار المطعون فيه قد صدر من مدير عام مصلحة الأموال المقررة فانه يكون قد صدر بالمخالفة للقانون رقم ١٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل بالقانون رقم ١٥١ لسنة ١٩٦١ ولائحته التنفيذية وجاء مشوباً بيب اغتصاب السلطة اذ سلب سلطة المحافظ باعتباره الممثل القانوني للمحافظة ورئيسها الأعلى والمختص بتوقيع الجزاءات التأديبية على موظفي فروع تلك الوزارات ، وهذا العيب من العيوب التي ينحدر معها القرار الى حد الانعدام ، ومن ثم يكون القرار المطعون فيه قد صدر منعماً لصدوره من غير مختص مما يجوز طلب الفاء في أى وقت دون مراعاة المواعيد المقررة للظعن بالالغاء ولا يفوت المحكمة أن تشير الى أن الأمر في شأن ما نسب الى المدعى من مخالفات انما يعود الى الجهة الادارية المختصة لترى فيه رأياً من جديد (٢) » .

المطلب الثاني

ليس للمحافظ سلطة تأديبية ، على العاملين الذين
ينظم تأديبهم تشريعات خاصة — كاعضاء التدريس بالجامعات

١٥١ — بيان ذلك : ان الرأي عندى أن المحافظ لا يملك أية سلطة تأديبية بالنسبة لهؤلاء العاملين . وذلك لأن القانون الأساسى الذى ينظم ويحدد السلطة التأديبية للوزير وللمحافظ ، هو القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة ، وذلك طبقاً للمادة الثانية من

(١) ج . ٥ فى ١٩٦٦/٥/٤ ، س ٢٠ من ٢٥٩ ب ٩٠ .
(٢) ج . ١٠ فى ٧٧١ لسنة ٢٢ فى ١٩٧١/١/٢٧ ، س ٢٥ من ٢٥٠ .
ب ٦١ .

هذا القانون الذى نص فى مادته الأولى على أن أحكامه لا تسرى على العاملين الذين تنظم شئون توظيفهم قوانين أو قرارات خاصة فيما نصت عليه هذه القوانين .

وبمثل هذا أيضا ، كان ينص القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة ، وكذلك القوانين السابقة عليه .

وإذا كان المسلم أن الوزير لا يملك ، طبقا لهذه القوانين ، سلطة تأديب الطوائف التى تنظم شئون تأديبهم تشريعات خاصة ، فإن المحافظ لا يملك أيضا هذه السلطة لأنه انما يملك السلطة التأديبية فى المحافظة ، فى الحدود المقررة للوزير فى وزارته .

وترتيا على المبادئ السابقة ، فإن النص الوارد بالمادة ٢٧ من القانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٩ بنظام الحكم المحلى ، فيما قرره من عدم اختصاص المحافظ فيما يتعلق بأعضاء الهيئات القضائية ، ان هذا النص لا يعدو أن يكون تطبيقا لهذه الأصول أو المبادئ العامة السالف بيانها . وبالتالي فليس للمحافظين سلطة تأديبية ، على أعضاء هيئات التدريس بالجامعات الاقليمية .

كما رأى أيضا أن لا ولاية للمحافظين — فى مجال التأديب — على العاملين بهذه الجامعات الاقليمية ، ولو كان هؤلاء العاملون من غير أعضاء هيئات التدريس ، وذلك لأن رئيس الجامعة هو الرئيس المحلى الأعلى بالنسبة اليهم ، ويملك فى نطاق الجامعة السلطات المقررة للوزير فى وزارته . وبالتالي فانه يحجب بسلطاته الاختصاص التأديبى للمحافظ أو لغيره .

المبحث الثاني

السلطة التأديبية لشاغلي الوظائف العليا بالمحافظة ،

على العاملين بفروع الوزارات بالمحافظة

١٥٢ — تقسيم البحث : سنتحدث عن ذلك في أربعة مطالب ، على الوجه الآتي :

المطلب الأول : أساس هذه السلطة التأديبية •

المطلب الثاني : تطبيقات من الفتاوى والأحكام فيما يتعلق بهذه السلطة •

المطلب الثالث : مدى هذه السلطة •

المطلب الرابع : الحكمة من اسناد هذه السلطة اليهم •

المطلب الأول

اساس السلطة التأديبية لشاغلي الوظائف العليا ،

بالمحافظة ، على العاملين بفروع الوزارات بالمحافظة

١٥٣ — ان شاغلي وظائف الادارة العليا بالمحافظة (١) ، لهم السلطات التأديبية المقررة في المادة (٨٢) من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، والتي تنص على أن : « لشاغلي الوظائف العليا ، كل في حدود اختصاصاته ، توقيع جزاء الانذار أو الخصم من المرتب بما لا يجاوز ثلاثين يوما في السنة ، بحيث لا تزيد مدته في المرة الواحدة عن خمسة عشر يوما » •

(١) سبق ان اوضحنا المقصود بشاغلي هذه الوظائف ، طبقا للنظام الحالي للعاملين المدنيين بالدولة ، المعدل بالقانونين رقمي ١٣٦ لسنة ١٩٨٠ و ١١٧ لسنة ١٩٨٢ •

وهذه السلطة التأديبية يمارسها تن منهم — كما هو صريح نص القانون — في حدود اختصاصاته .

ومن ثم يختص كل منهم بمباشرة هذه السلطة ، على العاملين الذين يتبعونه بالمحافظة حيث الادارة والرقابة والاشراف والتوجيه .

والمراد في هذا ، هو ما سبق أن أوضحناه من أن مناط الاختصاص التأديبي ، هو قيام الاشراف والرقابة على أعمال الموظف بالجهة التي يؤدي عمله بها . يستوى في هذا ، أن يكون الموظف ، أصلاً بهذه الجهة أو معاراً أو منتدباً إليها .

وطبقاً لهذا الأصل العام ، انعقد الاختصاص التأديبي للسلطات المحلية بالمحافظة ، على العاملين بفروع الوزارات والمصالح — ولا يوجد أى اختصاص تأديبي على هؤلاء العاملين ، لشاغلي الوظائف العليا بالوزارات سواء كانوا رؤساء مصالح مركزيين أو غيرهم من شاغلي الوظائف العليا المركزية بالوزارات .

المطلب الثاني

**تطبيقات من الفتاوى والأحكام فيما يتعلق بالسلطة التأديبية
لشاغلي الوظائف العليا بالمحافظة**

١٥٤ — لقد سبق أن رأينا — فيما أسلفنا من تطبيقات وأحكام وفتاوى ، لدى الحديث عن السلطة التأديبية للمحافظ — أن هذه الأحكام والفتاوى ، قد قررت أيضاً ، المبادئ التالية :

١ — ان رؤساء المصالح المحليين بالمحافظة ، تتمتع لهم السلطة التأديبية ، تحت اشراف المحافظ ، على العاملين بفروع الوزارات بالمحافظة (١) .

(١) ج. ١ في ١٤/٤/١٩٧١ ، س ٢٥ ص ٢٧٥ ب ٩٥ .

— في ٢٥/١/١٩٦٨ ، س ٢٢ ص ١٦٥ ب ٧٨ .

٢ — ان رؤساء المصالح المحليين ، بالمحافظة ، يجوبون بسلطتهم التأديبية على العاملين بفروع الوزارات بالمحافظة ، أى اختصاص تأديبي لرؤساء المصالح المركزيين بالوزارات (١) .

من أجل ذلك ، نرى أنه لا يوجد مسوغ يدعو الى تكرار هذه الأحكام والفتاوى ، الا ما استوجب الحال ضرورة ذكره لزيادة الايضاح . ولهذا نحيل الى ما سبق أن سقناه من الأحكام والفتاوى في معرض الحديث عن السلطة التأديبية للمحافظ .

وما أوردناه في هذا الشأن — وهو ما استقرت عليه هذه الأحكام والفتاوى — أنه لا يسوغ القول باختصاص رئيس المصلحة المركزي بتوقيع العقوبات على موظفي فروع الوزارة بالمحافظة لما يؤدي اليه هذا القول من ازدواج في الاختصاص تأباه طبائع الأشياء ومقتضيات التنظيم الإداري للمصالح العامة . كما أنه اذا كان رئيس المصلحة المحلي يحجب بسلطته في التأديب ، سلطة رئيس المصلحة المركزي في نطاق المحافظة فأولى أن تحجب السلطة التأديبية للمحافظ — وهي سلطة الوزير — اختصاص رئيس المصلحة المركزي في هذا الشأن ، وأنه اذا أناط التشريع بموظف ما اختصاصا معينا بنص صريح فلا يجوز لغيره أن يتصدى لهذا الاختصاص أو أن يحل فيه محل صاحبه الا بناء على حكم القانون (اصابة أو تفويض) ، وليس في القانون ما يجيز لرئيس المصلحة المركزي أية سلطة في تأديب العاملين في نطاق المحافظة (٢) .

(١) أ.ع. ١٣٢٢ لسنة ١٢ في ٢١/٢/١٩٧٠ ، س ١٥ من ١٩٧٠ ب ٣٢ .

— ج. في ٤/٥/١٩٦٦ ، س ٢٠ من ٢٥٣ ب ٨٨ .
(٢) أ.ع. ١٣٢٢ لسنة ١٢ في ٢١/٢/١٩٧٠ ، س ١٥ من ١٩٧٠ ب ٣٢ .

— أ.ع. ٨٠٣ لسنة ١٣ في ٣/٤/١٩٧١ ، س ١٦ من ٢١٨ ب ٣٣ .
— ج. في ٤/٥/١٩٦٦ ، س ٢٠ من ٢٥٣ ب ٨٨ .

وتطبيقا لذلك ، فقد حكم بأنه اذا أصدر السيد مدير عام مصلحة
الأموال المقررة قرارا بمجازاة أحد موظفي فروع هذه المصلحة بالمحافظات
في ظل هذه التشريعات فان قراره في هذا الشأن انما يكون قد صدر
من غير مختص بإصداره ويكون لذلك مشوبا بعيب جسيم ينحدر به الى
حد اغتصاب السلطة وبالتالي يكون هذا القرار معدوما ولا يعدو القيمة
المبادية التي يجوز للقضاء الفاؤها في أى وقت ولو بعد انقضاء ميعاد
الظن القانوني ، الأمر الذي لا محل معه لبحث شكل هذه الدعوى من
ناحية المواعيد (١) .

كما أفتى مجلس الدولة بأن المراقب المالي بالمحافظة ، هو صاحب
السلطة التأديبية على العاملين بالمراقبة المالية بالمحافظة ، في الحدود
المقررة لرؤساء المصالح . ولا اختصاص لمدير عام مصلحة الأموال المقررة
بوزارة الخزانة في هذا الشأن . كما لا يملك الأخير أن يعقب على القرار
التأديبي الصادر من المراقب المالي بالمحافظة . لأن سلطة التعقيب على
هذا القرار معقودة للمحافظ .

وفي هذا . قالت الفتوى ان مثل وزارة الخزانة في مجلس المحافظة
هو المراقب المالي بالمحافظة . وله بهذه المثابة ، سلطة تأديب موظفي
القسم المالي في الحدود المقررة قانونا لرؤساء المصالح . وهو يباشر
هذه السلطة تحت اشراف المحافظ ، الذي يجوز له أن يعدل قرار المراقب
المالي بالتشديد أو بالتخفيف ، وله أن يلغى هذا القرار — وتأسيسا
على هذا ، فان القرارات التي يصدرها مدير مصلحة الأموال المقررة
بوزارة الخزانة ، بتعديل القرارات التي يصدرها المراقب المالي
بالمحافظة ، تعتبر صادرة من غير مختص (٢) .

(١) ق. ١٠٤٨ لسنة ٢٠ في ١١/٢/١٩٦٨ ، مجموعة الثلاث
سنوات ، ص ٣٩٤ ب ٢٣١ .
— ق. ١٠٥٣ لسنة ٢٠ في ١٨/١٢/١٩٦٨ ، مجموعة الثلاث
سنوات ، ص ٤٤٨ ب ٢٥٦ .
(٢) فتوى ادارة الفتوى للجهاز المركزي للتنظيم والادارة ، بمجلس
الدولة ، رقم ٤٦٥٠ في ٢٩/٧/١٩٦٥ ملف ٢٣٨/١/٧ .

١٥٥ — ملاحظة هامة : يهنا أن نوضح أن الأحكام والفتاوى المشار إليها ، قد تحدثت عن اختصاص « رؤساء المصالح » ، ولم تتحدث عن غيرهم من شاغلي الوظائف العليا .

والسبب في هذا ، هو أن هذه الأحكام والفتاوى ، قد صدرت في ظل القوانين التي كانت تجعل الاختصاص التأديبي للوزير ، ولو كـيل الوزارة ، ولرؤساء المصالح ، دون غيرهم ولو كانوا يشغلون وظائف عليا .

ثم صدر بعد ذلك ، القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ، والذي حل محل القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، بنظام العاملين المدنيين بالدولة . وقد نص المشرع في كل منهما على عقد الاختصاص للوزير (أو المحافظ أو رئيس الهيئة العامة) ، وشاغلي الوظائف العليا كل في دائرة اختصاصه .

ومن ثم فانه يستوى أن يكون شاغل الوظيفة العليا ، المعقود له الاختصاص التأديبي ، وكيل وزارة أو رئيس مصلحة ، أو غير ذلك من العاملين .

المطلب الثالث

مدى السلطة التأديبية ، المقررة لشاغلي الوظائف العليا

بالمحافظة ، على العاملين بفروع الوزارات بالمحافظة

١٥٦ —

ان هذه السلطة التأديبية ، تستعمل في الحدود وبالضوابط المقررة لشاغلي الوظائف العليا بالوزارات .

أي أن لكل منهم طبقا للمادة ٨٢ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، أن يمارس هذه السلطة ، في حدود اختصاصاته ، فيجوز له أن يوقع على العامل جزاء الانذار أو الخصم من المرتب بما لا يجاوز ثلاثين يوما في السنة ، بحيث لا تزيد مدته في المرة الواحدة عن خمسة عشر يوما .

وللمحافظ ، بما له من سلطة للتعقيب على القرارات التأديبية الصادرة منهم ، طبقاً للمادة ٨٢ ساقفة الذكر ، أن يحفظ التحقيق ، أو أن يلغى القرار الصادر بتوقيع الجزاء ، أو أن يعدله بالتشديد أو التخفيف ، وله إذا ألغى الجزاء أن يحيل العامل الى المحاكمة التأديبية • ويلزم أن يباشر المحافظ فيه السلطة ، خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إبلاغه بالقرار •

وسلطة المحافظ ، في هذا الخصوص ، بالنسبة لشاغلي الوظائف العليا في المحافظة ، نظيرة لسلطة الوزير على أمثال هؤلاء بالوزارة •

ودرءاً للتكرار ، فإتينا نحيل في تفصيل الحديث عن الاختصاص التأديبي المقرر لشاغلي الوظائف العليا بالمحافظة ••• الى ما سبق أن أوضحناه بخصوص الاختصاص التأديبي لأمثالهم بالوزارات •

المطلب الرابع

الحكمة من اسناد السلطة التأديبية ، للرؤساء المحليين بالمحافظة

دون الرؤساء المركزيين بالوزارات

١٥٧ — لا مراء في أن ممارسة الرؤساء المحليين ، السلطات التأديبية على العاملين الذين يشرفون عليهم بفروع الوزارات بالمحافظة ، كميل بتحقيق الغاية من هذه السلطات ، وهي ضبط سير العمل في المرافق التي تقوم عليها هذه الوزارات في النطاق المحلي • ومن ثم فلا يحتاج الأمر الى تدخل في المجال ذاته ، من جانب الأجهزة المركزية بالوزارات ، لأن هذا التدخل يؤدي الى ازدواج السلطة في مجال واحد مما يباه التنظيم الإداري السليم — على النحو السابق بيانه — فضلاً عن تعطيل السلطة التي قلها المشرع الى الأجهزة المحلية (١) •

الباب الخامس

الاختصاص التأديبي والسلطات التأديبية بالنسبة
للعاملين الذين تنظم شؤون تأديبهم تشريعات خاصة

١٥٨ - تقسيم البحث :

لقد اختص المشرع بعض طوائف العاملين ، بنظم خاصة في شؤونهم
الوظيفية . ومن هذه الشؤون ما يتعلق بتأديبهم .

ولهذا ، تسرى عليهم - فيما يتعلق بتأديبهم - النظم الخاصة
بهم ، فيما نصت عليه هذه النظم .

ومن بين تلك الطوائف التي ينظم تأديبهم تشريعات خاصة ، أعضاء
السلكين الدبلوماسي والقنصلي ، وأعضاء هيئة الشرطة ، وأعضاء هيئات
التدريس بالجامعات ، وأعضاء الهيئات القضائية ، وغيرهم .

وستتحدث فيما يلي ، عن الاختصاص التأديبي والسلطات التأديبية
بالنسبة لكل من هذه الطوائف ، وذلك على النحو التالي :

الفصل الأول

الاختصاص التأديبي ، والسلطات التأديبية ، بالنسبة لأعضاء
السلكين الدبلوماسي والقنصلي

١٥٩ - أنواع هذه السلطات التأديبية ، هي : السلطة التأديبية
الرئاسية ، ومجلس التأديب . وسنتحدث عن كل منهما ، فيما يلي :

١٦٠ - السلطة التأديبية الرئاسية ، بالنسبة لأعضاء السلكين
الدبلوماسي والقنصلي :

ان هذه السلطة التأديبية الرئاسية ، بالنسبة لهؤلاء الأعضاء ،
تتركز في وزير الخارجية دون غيره .

فان للوزير أن ينيه أى عضو في السلكين الدبلوماسي والقنصلي الى
ما يقع منه من مخالفات . ويكون التنبيه شفها أو كتابة . وذلك طبقا
للمادة ٢٥ من قانون نظام السلكين الدبلوماسي والقنصلي الصادر بالقانون
رقم ١١٦ لسنة ١٩٥٤ والتي تنص على أن : « لوزير الخارجية حق تنبيه
أعضاء السلكين الدبلوماسي والقنصلي الى ما يقع منهم من مخالفات
لواجباتهم أو مقتضيات وظيفتهم . ويكون التنبيه شفها أو كتابة .
واذا تكررت المخالفات ، أو استمرت أقيمت الادعوى التأديبية (١) » .

(١) فضلا عن هذا ، فان لوزير الخارجية ، ان يوقف العضو
احتياطيا اذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك . وهذا الوقت ، ليس عقوبة ،
وانما مجرد اجراء احتياطي . وقد تحدثت المادة ٢٦ من القانون
المشار اليه ، عن التحقيق والسلطات المختصة بالامر به ، والسلطة المختصة
باجرائه .

كما نصت المادة ٢٨ على ان « لرئيس بعثة التمثيل الدبلوماسي
عند وجود اسباب خطيرة وموجبة للاستعجال ، ان يوقف مؤقتا أى عضو
من أعضاء البعثة الدبلوماسية أو القنصلية التابعين له ، على ان يخطر
وزير الخارجية في الحال بذلك . وللوزير الحق في الفاء الايقاف او مده
مع مراعاة ما نصت عليه المادة السابقة » .

أما الإحالة الى المحاكمة التأديبية ، فيصدر القرار بها من وكيل وزارة الخارجية طبقا للمادة ٢٩ من القانون المذكور .

١٦١ — مجلس تآديب أعضاء السلكين الدبلوماسى والقنصلى :

١ — تشكيل المجلس : لقد نصت المادة ٣٠ من القانون سالف الذكر ، على كيفية تشكيل هذا المجلس .

٢ — الإحالة الى مجلس التآديب المذكور ، واجراءات المحاكمة امامه :

لقد أوضح المشرع فى المواد من ٢٩ الى ٤١ من القانون المذكور ، هذه الأمور التى تشير الى أهمها فيما يلى :

فقد نصت المادة ٢٩ من هذا القانون على أن : « يصدر القرار بالإحالة الى المحاكمة التأديبية من وكيل وزارة الخارجية متضمنا بيانا بالتهمة المنسوبة الى العضو . ويبلغ العضو بهذا القرار وبتاريخ الجلسة المحددة لمحاكمته .

ويكون الإبلاغ بكتاب موصى عليه بعلم وصول ، قبل التاريخ المحدد لانعقاد المجلس بخمسة عشر يوما على الأقل (١) » .

ونصت المادة ٣١ من القانون ، على أنه : « لا يكون انعقاد المجلس صحيحا الا اذا حضره جميع الأعضاء ، وتصدر قراراته بأغلبية الأصوات (٢) » .

٣ — أما المادة ٢٧ فقد نصت على حق وزير الخارجية فى أن يوقف العضو عن العمل لصالح التحقيق . وتضمنت هذه المادة أنه لا يجوز أن تزيد مدة الإيقاف عن ثلاثة أشهر الا بققرار من مجلس التآديب .

(١) والمسلم هو أن عدم الإخطار ، أو بطلانه ، يترتب عليه بطلان المحاكمة اذا لم يحضر المتهم . أما اذا حضر ، رغم عدم وصول الإخطار اليه ، فيكون من حقه اذا شاء أن يطلب أجلا للاطلاع واعداد دفاعه .

(٢) وهذا أصل مقرر ، بالنسبة لمجالس التآديب بصفة عامة ما لم ينص المشرع على خلاف ذلك . وهو أصل قضائى مسلم امام المحاكم التأديبية وغيرها من المحاكم .

ونصت المادة ٣٢ على أن « تكون جلسات المحاكمة التأديبية
• سرية » .

ونصت المادة ٣٣ على أنه : « في حالة وجود سبب من أسباب
التنحي المنصوص عليه في قانون المرافعات ، بالنسبة الى رئيس المجلس
أو أحد أعضائه ، وجب عليه التنحي عن نظر الدعوى التأديبية • وللعضو
المحال الى المحاكمة حق طلب تنحيه » .

ونصت المادة ٣٥ على أن : « لمجلس التأديب أن يوقف العضو
المحال الى المحاكمة التأديبية ، حتى تتم محاكمته ، اذا اقتضت المصلحة
العامة ذلك (١) » .

ونصت المادة ٣٦ على أنه : « لا يترتب على إيقاف العضو ، عدم
سرف مرتبه ومرتباته الاضافية وبديل تمثيله وما يمنح له من مبالغ أخرى ،
ما لم يقرر مجلس التأديب خلاف ذلك (٢) » .

ونصت المادة ٣٤ على أن « للعضو المحال الى المحاكمة التأديبية
في جميع الأحوال أن يطلع على التحقيقات التي أجريت ، وعلى جميع
الأوراق المتعلقة بها • وله أن يأخذ صورة منها (٣) • كما له أن يطلب ضم
التقارير السنوية عن كفايته الى ملف الدعوى التأديبية » .

(١) هذا الوقف ، هو اجراء احتياطي ، اذا اقتضته المصلحة العامة ،
بصفة عامة أو مصلحة التحقيق بصفة خاصة • وبالتالي فهو ليس عقوبة
تأديبية •

(٢) وهذا على عكس ما نص عليه المشرع بالنسبة للعاملين المدنيين
بالدولة ، وكذلك العاملين بالقطاع العام ، اذ يترتب على وقف احدهم
احتياطيا ، وقف صرف نصف مرتبه من تاريخ وقفه • ويعرض الأمر فوراً
على المحكمة التأديبية لتقرر صرف أو عدم صرف هذا الجزء الموقوف
صرفه •

(٣) وهذا ترديد لأصل عام مقرر في المحاكمات بصفة عامة ، سواء
كانت تأديبية أو جنائية •

ونصت المادة ٣٧ على أن : « للعضو المحال الى المحاكمة أن يحضر جلسة المحاكمة ، وله أن يدافع عن نفسه كتابيا أو شفها (١) »
وله أن يوكل محاميا عنه » .

ونصت المادة ٣٨ على أنه : « اذا لم يحضر العضو المحال الى المحاكمة التأديبية ، أو لم يوكل عنه محاميا ، جاز الحكم فى غيبته بعد التحقيق من صحة اعلانه (٢) » .

ونصت المادة ٣٩ على أن : « تنتضى الدعوى التأديبية ، باستقالة العضو المحال الى المحاكمة التأديبية ، وقبول وزير الخارجية لها (٣) » .

١٦٢ — العقوبات التى يجوز لمجلس التأديب ، ان يوقعها على اعضاء السلكين الدبلوماسى والقضلى :

لقد نصت المادة ٤٠ من القانون المشار اليه ، على أن : « العقوبات التأديبية التى يوقعها مجلس التأديب ، هى :

١ — الانذار .

٢ — اللوم .

٣ — العزل من الوظيفة .

(١) وهذا أيضا من حقوق الدفاع ، التى يجب توفيرها ولو لم يرد نص صريح عليها . ويترتب على الاخلال بها ، بطلان المحاكمة .
(٢) وهذا مقرر أيضا أمام الحاكم التأديبية ، وهو أصل عام . فالحكم أو القرار يكون صحيحا ولو لم يحضر المتهم ، ما دام أن الهيئة التأديبية قد تحققت من صحة اخطار المتهم للحضور وأنه لم يقدم عذرا يبرر غيابه .

(٣) وهذا مقرر أيضا بالنسبة لبعض الهيئات الأخرى ، كأعضاء الهيئات القضائية . فقد نصت المادة ١٠٤ من قانون السلطة القضائية الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٧٢ على أن : « تنتضى الدعوى التأديبية ، باستقالة القاضى أو إحالته الى المعاش — ولا تأثير للدعوى التأديبية على الدعوى الجنائية أو المدنية الناشئة عن نفس الواقعة » .
(م ١٩ — الاختصاص الدافعى)

٤ — العزل من الوظيفة ، مع الحرمان من كل أو بعض المعاش أو المكافأة » .

١٦٣ — خصائص قرار مجلس التأديب المذكور ، وما يجب أن يتوافر في هذا القرار :

لقد نصت على ذلك ، المادة ٤١ من القانون سالف الذكر ، حيث قضت بأن : « يكون حكم مجلس التأديب نهائيا . ويجب أن يشتمل على الأسباب التي بنى عليها ، وأن يوقعه الرئيس وجميع الأعضاء ، وأن ينطق به في جلسة سرية (١) » .

(١) وهذا عكس الحال ، بالنسبة لأحكام المحاكم التأديبية : ذلك أنه وإن كانت جلسات المحاكمة أمام هذه المحاكم ، سرية ، إلا أنه يلزم لصحة الحكم أن يكون في جلسة علنية طبقا للقانون . وقد استوجب المشرع أن يكون النطق بالأحكام — فضلا عن إجراءات المحاكمة أمام مجلس تأديب أعضاء السلطين الدبلوماسي والقنصلي — سرية — وذلك بالنظر الى حساسية مراكز هؤلاء الأعضاء داخليا وخارجيا ، الأمر الذي اقتضى عدم علانية هذه الإجراءات أو الأحكام .

الفصل الثاني

النظام التأديبي ، والسلطات التأديبية

بالنسبة لهيئة الشرطة

١٦٤ - تقسيم البحث : سنتحدث في هذا الخصوص ، عن الأمور التالية :

- ١ - الجزاءات التي يجوز توقيعها على ضباط الشرطة •
- ٢ - أنواع السلطات التأديبية لضباط الشرطة •
- ٣ - السلطة التأديبية الرئاسية لضباط الشرطة •
- ٤ - مجانس التأديب بالنسبة لضباط الشرطة •
- ٥ - قواعد عامة فيما يتعلق بتأديب ضباط الشرطة •

١٦٥ - الجزاءات التي توقع على ضباط الشرطة :

لقد حددت المادة ٤٨ من القانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ في شأن هيئة الشرطة ، هذه الجزاءات ، حيث نصت على أن : « الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على الضباط هي :

- ١ - الانذار •
- ٢ - الخصم من المرتب لمدة لا تجاوز شهرين في السنة • ولا يجوز أن يتجاوز الخصم تنفيذا لهذه العقوبة ربع المرتب بعد الربع الجائز الحجز عليه أو التنازل عنه قانونا • وتحسب مدة الخصم ، بالنسبة لاستحقاق المرتب الأساسي وحده •
- ٣ - تأجيل موعد استحقاق الملاوة لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر •
- ٤ - الحرمان من الملاوة •

٥ — الوقف عن العمل مع صرف نصف المرتب لمدة لا تتجاوز ستة أشهر • ويشمل المرتب ما يلحقه من بدلات ثابتة •

٦ — العزل من الوظيفة ، مع جواز الحرمان من بعض المعاش أو المكافأة في حدود الربع •

اما الجزاءات التي يجوز توقيعها على طائفة الضباط من رتبة لواء فما فوقها ، فقد حددتها المادة ٦٢ من القانون ، وهي :

- ١ — التنبيه •
 - ٢ — اللوم •
 - ٣ — الاحالة الى المعاش •
 - ٤ — العزل من الوظيفة ، مع الحرمان من المعاش في حدود الربع (١) •
- اما بخصوص العقوبات التي يجوز توقيعها على الضباط الذين انتهت خدمتهم :

فقد نصت عليها المادة ٥٦ من القانون ، وهي :

- ١ — غرامة لا تقل عن خمسة جنيهات ، ولا تتجاوز المرتب الاجمالى الذى كان الضابط يتقاضاه في الشهر وقت وقوع المخالفة •
- ٢ — الحرمان من المعاش مدة لا تزيد على ثلاثة أشهر •

ويستوفى المبلغ في الحالتين بالخضم من معاش الضباط في حدود الربع شهريا أو من المكافأة أو المال المدخر ان وجد ، أو بطريق الحجز الادارى •

٣ — الحرمان من بعض المعاش ، فيما لا يتجاوز الربع ، للمدة التي يحددها قرار توقيع العقوبة ، أو الحرمان من المكافأة بما لا يتجاوز الربع •

(١) ان هذه الجزاءات الاربعة التي يجوز توقيعها على كبار الضباط من رتبة لواء فما فوقها ، هي نظيرة للجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على كبار العاملين المدنيين بالدولة ، أى شاغلى الوظائف العليا ، وذلك طبقا للمادة ٥٧ من نظامهم الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ، وطبقا للمادة ٨٠ من نظامهم الحالى الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ •

١٦٦ — السلطات التأديبية ، بالنسبة لضباط الشرطة :

يبين من استظهار القانون سالف الذكر ، أن السلطات التأديبية
لهؤلاء الضباط ، هي :

١ — السلطة التأديبية الرئاسية •

٢ — مجالس التأديب •

وستحدث عن كل من هاتين السلطتين ، على النحو التالي :

١٦٧ — السلطة التأديبية الرئاسية بالنسبة للضباط ، هي :

١ — وزير الداخلية : وله كآى وزير ، اختصاصان تأديبان هما :
اختصاص تأديبي مبتدأ ، واختصاص تأديبي تعقيبي (١) •

٢ — مساعد الوزير ، ورئيس المصلحة المختصة •

وستحدث فيما يلى ، عن الاختصاص التأديبي المبتدأ ، للوزير
ومساعدته ورئيس المصلحة المختصة — ثم تقف بالحديث عن الاختصاص
التعقيبي للوزير •

السلطة التأديبية المبتدأة ، لوزير الداخلية ومساعدته ، ورئيس
المصلحة ، بالنسبة للضباط :

لقد نصت المادة ٤٩ من القانون المذكور على أن : « للوزير ،
ولمساعد الوزير المختص ، ولرئيس المصلحة ومن فى حكمه ، أن يوقع على
الضباط — حتى رتبة عقيد — عقوبة الانذار ، وعقوبة الخصم لمدة لا تجاوز
ثلاثين يوما فى السنة الواحدة بحيث لا تزيد مدة العقوبة فى المرة الواحدة
عن خمسة عشر يوما •

(١) سبق أن أوضحنا فى معرض الحديث عن السلطات التأديبية ،
بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة ، المقصود بالاختصاص التأديبي المبتدأ ،
والاختصاص التعقيبي فيرجع اليه •

وللوزير ، وللمساعد الوزير المختص ، مجازاة الضابط من رتبة عييد بمقوبة الانذار » .

وبين من هذا ، ان المشرع ، قد ميز بين ثلاث فئات من الضباط ، فيما يتعلق باختصاص السلطات الرئاسية بتأديبهم ، وذلك على الوجه الآتي :

١ — الضباط من رتبة ملازم حتى عقيد : وهؤلاء يجوز لكل من الوزير ، ومساعد الوزير المختص ، ورئيس المصلحة ومن في حكمه ، أن يوقع عليهم عقوبة الانذار ، أو الخصم من المرتب على النحو المحدد بالنص السابق .

ويلاحظ أن وزير الداخلية ذاته ، لا يملك أن يوقع عقوبة الخصم من المرتب على الضابط إلا في حدود ثلاثين يوما في السنة الواحدة ، وبما لا يزيد على ١٥ يوما في المرة الواحدة ، في حين أنه يملك بالنسبة للعاملين المدنيين بالوزارة أن يوقع عليهم عقوبة الخصم بما لا يجاوز ستين يوما في السنة ، بل ويجوز له أن يوقع هذه العقوبة دفعة واحدة أو على دفعات .

٢ — الضباط من رتبة عييد : ويختص الوزير ، ومساعد المختص ، أن يوقع عليهم عقوبة الانذار ويلاحظ أن الانذار هو العقوبة الوحيدة التي يجوز توقيعها عليهم بمعرفة هذه السلطة الرئاسية .

ومن الناحية الأخرى ، لا يختص رئيس المصلحة أو من في حكمه : أن يوقع عليهم أية عقوبة تأديبية . وان كان يملك ذلك بالنسبة لمن هم دونهم من الضباط ، وفقا لما أسلفناه .

٣ — الضباط من رتبة لواء : لا تملك السلطة الرئاسية ، توقيع أى جزاء تأديبي عليهم ، بل الاختصاص معقود لمجالس التأديب على التفصيل الذي سنراه .

السلطة التعقيبية لوزير الداخلية ، على القرارات التأديبية الصادرة من مرعوسيه بالنسبة للضباط :

للوزير أن يعدل العقوبة الموقعة من مرعوسيه ، فيخففها أو يشدها . وله أن يلغيا ويحفظ الموضوع لعدم المخالفة أو لعدم الأهمية أو غير ذلك من أسباب الحفظ . كما له أن يلغى قرار العقوبة ، ويحيل الضابط منهم الى مجلس التأديب على أساس أن الوزير يرى أن المخالفة تستأهل عقوبة أشد مما يختص هو بتوقيمه من العقوبات .

وقد نصت على ذلك ، انقرة الثالثة من المادة ٤٩ من القانون سائف الذكر ، حيث قالت : « والوزير كذلك خلال ثلاثين يوما من تاريخ اصدار قرارات توقيع الجزاء من رئيس المصلحة أو من مساعد الوزير ، تعديل العقوبة بتشديدها أو خفضا ، أو بإلغاء العقوبة مع حفظ الموضوع أو مع احوالة الضابط الى مجلس التأديب » .

ونحيل في تفصيل هذه السلطة التعقيبية للوزير ، وضوابطها وآثارها ، الى ما سبق أن فصلناه لدى الحديث عن السلطة التعقيبية للوزراء — بصفة عامة — بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة .

١٦٨ — مجالس التأديب ، بالنسبة لضباط الشرطة :

ان هذه المجالس ، ثلاثة أنواع وهى :

- ١ — مجلس التأديب ، للضباط عدا من هم فى رتبة لواء فما فوقها .
- ٢ — مجلس التأديب الاستثنائى .

وستحدث عن كل منها ، على النحو التالى :

اولا : مجلس التأديب لمحاكمة الضباط ، عدا من هم فى رتبة لواء فما فوقها :

١ — تشكيله : يتم هذا التشكيل طبقا للمادة ٥٧ من القانون المشار اليه والتي تنص على أن : « يتولى محاكمة الضباط — عدا من هم

في رتبة لواء — مجلس يشكل من اثنين من بين رؤساء المصالح ومن في حكمهم يختارهم وزير الداخلية سنويا بعد أخذ رأى المجلس الأعلى للشرطة ، ومن مستشار مساعد من ادارة الفتوى المختصة بمجلس الدولة . ويرأس المجلس أقدم رؤساء المصالح رتبة . ويصدر قرار تشكيل المجلس قبل أول أكتوبر من كل سنة . ويتضمن اختيار عضوين احتياطيين .

فاذا قام بأحد الأعضاء سبب من أسباب التنحي المنصوص عليها في قانون المرافعات ، وجب عليه التنحي عن نظر الدعوى ، وللضابط المحال الى المحاكمة طلب تنحيه (١) .

• ويمثل الادعاء أمام المجلس عضو من الادارة العامة للتفتيش » .

٢ — الاحالة للمحاكمة امام هذا المجلس ، واجراءات المحاكمة :

لقد نصت على ذلك ، المادتان ٥٨ و ٥٩ من القانون المذكور .

فأوضحت المادة ٥٨ أن قرار الاحالة يصدر من الوزير أو مساعده ويتضمن قرار الاحالة بيانا بالتهم المنسوبة الى الضابط . ويحدد رئيس المجلس موعد جلسة المحاكمة . ويخطر الضابط بقرار الاحالة بتاريخ الجلسة قبل الجلسة بخمسة عشر يوما على الأقل (٢) ، كما يخطر مدير الادارة العامة للتفتيش في نفس الميعاد .

وللضابط المحال ، أن يطلع على التحقيقات التي أجريت وعلى جميع الأوراق المتعلقة بها . وله أن يأخذ صورة منها . كما له أن يطلب ضم التقارير السنوية عن كفايته أو أية أوراق أخرى الى ملف الدعوى التأديبية (المادة ٥٨) .

(١) صلاحية عضو الهيئة التأديبية — سواء كانت مجلس تأديب ، أو محكمة تأديبية — أصل عام يجب التزامه .

(٢) ويكون اخطار الضابط يكتب موصى عليه مصحوب بعلم الوصول ، أو من طريق رياسته مع توقيعه على الاخطار بالعلم (المادة ٥٨ من القانون المذكور) .

وللضابط المحال أن يحضر جلسات المحاكمة ، وأن يقدم دفاعه شفها
أو كتابة • وله أن يوكل محاميا عنه •

ويجوز له أن يختار من بين ضباط الشرطة من يتولى الدفاع عنه
(المادة ٥٨) •

فاذا لم يحضر الضابط المحال ، أمام المجلس رغم اعلانه — جاز
للمجلس محاكمته غايبا (المادة ٥٨) •

٣ — ما يقضى به المجلس المذكور :

له أن يقضى بالبراءة أو أن يوقع أيا من العقوبات التأديبية المنصوص
عليها في المادة ٤٨ من هذا القانون •

واذا قضى بعزل الضابط من الخدمة اعتبر — بمجرد صدور القرار،
والى أن يصبح نهائيا — موقوفا عن عمله ، وصرف اليه نصف مرتبه
(المادة ٦٠ من القانون) (١) •

ثانيا : مجلس التأديب الاستثنائي :

١ — تشكيله : يتم ذلك طبقا للمادة ٦١ من القانون سالف الذكر،
والتي تنص على أن : « يشكل مجلس التأديب الاستثنائي برئاسة مساعد
أول وزير الداخلية ، وعضوية مستشار الدولة لوزارة الداخلية والمحامي
العام •

وتسرى على أعضاء المجلس أحكام التنحي المبينة في المادة ٥٧ من
القانون • فاذا قام برئيس المجلس مانع ، حل محله أقدم مساعدى الوزير
ثم من يليه • أما اذا قام المانع بأحد العضوين الآخرين ، نذبت الجهة
التي يتبعها بدلا منه في نفس درجته •

• (١) فاذا استأنف القرار ، فان المجلس الاستثنائي — اذا قضى بغير
العزل — أن يفصل في أمر نصف المرتب الموقوف صرفه عن المدة التي
اعتبر فيها الضابط موقوفا ، وذلك اما بصرف هذا النصف اليه أو بحرماته
منه كله أو بعضه •

ويمثل الادعاء أمام المجلس ، مدير الادارة العامة للتفتيش أو
وكيله » •

٢ - اختصاص هذا المجلس : يختص بنظر طعون الاستئناف التي
ترفع اليه بخصوص القرارات الصادرة من مجلس تأديب الضباط
المنصوص عليه في المادة ٥٧ من هذا القانون والسابق التحدث عنها •

٣ - كيفية رفع الاستئناف : طبقا للمادة ٦٠ من القانون المذكور
يرفع الاستئناف بتقرير يقدمه الضابط كتابة الى مساعد الوزير المختص
خلال ثلاثين يوما من تاريخ ابلاغه بالقرار مسببا • وعليه ابلاغ هذا
التقرير الى مجلس التأديب الاستئنافي خلال خمسة عشر يوما •

كما يجوز أن يكون الاستئناف من جانب الوزارة • ويتم ذلك بقرار
مسبب من الوزير ، خلال ثلاثين يوما من تاريخ صدور قرار مجلس
التأديب المراد استئنافه (المادة ٦٠) •

٣ - الاجراءات أمام مجلس التأديب الاستئنافي : نصت على ذلك،
المادة ٦٠ من القانون ، حيث قضت بأن يتبع في هذا الشأن أحكام
المادتين ٥٨ و ٥٩ من القانون السابق الاشارة اليهما •

٤ - ما يقضى به مجلس التأديب الاستئنافي : لا يجوز له أن يشدد
العقوبة ، اذا كان الاستئناف مرفوعا من الضابط وحده •

أما اذا كان الاستئناف مرفوعا من الوزارة ، أو منها ومن الضابط
فان لهذا المجلس أن يقضى بما يراه ، فله أن يقضى بالبراءة وله اذا قضى
بالادانة أن يوقع ذات العقوبة أو عقوبة أخرى أخف أو أشد •

ثالثا : مجلس التأديب الأعلى ، لضباط الشرطة :

١ - اختصاصه : يختص هذا المجلس بمحاكمة ضباط الشرطة من
رتبة لواء فما فوقها (المادة ٦٢ من القانون) •

٢ - تشكيله : يشكل طبقا للمادة ٦٢ من القانون على النحو
الآتي :

رئيس محكمة استئناف القاهرة . . . رئيسا

وبعضوية كل من النائب العام ، وأحد مساعدي وزير الداخلية ،
يختاره وزير الداخلية ، ومستشار الدولة لوزارة الداخلية ، ومندوبه
يختاره المجلس الأعلى للشرطة من بين أعضائه •

وتراعى أحكام التنحي المبينة في المادة ٥٧ من هذا القانون • ومن
يقم به مانع تخطر الجهة التابع لها لتختار بدلا منه •

ويمثل الادعاء أمام المجلس ، مدير الادارة العامة للتفتيش •

٢ — الاحالة الى هذا المجلس الأعلى وقواعد المحاكمة امامه :

لقد اوضحت ذلك المادة ٦٣ من القانون المذكور ، حيث نصت
على الآتى :

(أ) تكون الاحالة الى هذا المجلس التأديبي الأعلى بقرار من
وزير الداخلية • ويشمل هذا القرار بيانا كافيا بأوجه
الاتهام •

(ب) يخطر بهذا القرار ، الضابط المحال ، وذلك على الوجه وفى
الميعاد الموضحين فى المادة ٥٨ من القانون المذكور • أى
يخطر الضابط بهذا القرار وبتاريخ الجلسة المحددة
للمحاكمة ، قبل هذه الجلسة بخمسة عشر يوما على الأقل •

(ج) تسرى القواعد المنصوص عليها فى المادتين ٥٨ و ٥٩ من
هذا القانون ، أمام المجلس المذكور • وقد سبق ذكر هذه
القواعد ، فى معرض الحديث عن مجلس التأديب الخاص
بالضباط الذين هم أدنى من مرتبة اللواء •

٤ — العقوبات التأديبية التى يجوز لمجلس التأديب الأعلى للشرطة ،
توقيعها ، هى طبقا للمادة ٦٢ من القانون المذكور :

- (أ) التنبيه
- (ب) اللوم
- (ج) الاحالة الى المعاش
- (د) العزل من الوظيفة مع الحرمان من المعاش في حدود الربع

١٦٩ — قواعد عامة ، فيما يتعلق بتأنيب ضباط الشرطة :

١ — لا تجوز ترقية ضابط محال الى المحاكمة التأديبية أو الجنائية، أو موقوف عن العمل ، في مدة الاحالة أو الوقف ، وذلك طبقا للمادة ٦٤ من القانون سالف الذكر ، والتي تنص على أنه : « لا تجوز ترقية ضابط محال الى المحاكمة التأديبية أو المحاكمة الجنائية أو موقوف عن العمل ، في مدة الاحالة أو الوقف . وفي هذه الحالة تحجز للضابط لمدة سنة . فاذا استطلعت المحاكمة لأكثر من ذلك وثبت عدم ادائه أو عوقب بالانذار أو بعقوبة الخصم من المرتب أو الوقف عن العمل لمدة لا تجاوز خمسة أيام في الحاليتين ، وجب عند ترقيته حساب أقدميته في الرتبة المرقى اليها ومنحه مرتبتها من التاريخ الذي كانت تتم فيه لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية أو المحاكمة الجنائية » .

٢ — آثار توقيع عقوبة على ضابط الشرطة بالنسبة لترقيته : لقد نصت المادة ٦٥ من القانون المذكور ، على أنه : « لا يجوز النظر في ترقية ضابط وقعت عليه عقوبة الوقف عن العمل طوال مدة الوقف . ولا تقل مدة الحرمان من الترقية عن ثلاثة أشهر » .

فاذا عوقب بتأجيل العلاوة أو الحرمان منها ، لا تجوز الترقية مدة التأجيل أو الحرمان .

وتحسب فترات التأجيل هذه من تاريخ صدور قرار توقيع العقوبة نهائيا ، ولو تداخلت في فترة أخرى مترتبة على عقوبة سابقة .

واذا حل على الضابط ، الدور في الترقية ، خلال المدة المترتبة على عقوبة تأجيل العلاوة أو عقوبة الوقف بما لا يزيد على ثلاثة أشهر ، حُجزت له رتبة حتى انقضاء مدة التأجيل ، وتحسب أقدميته عند ترقيته من التاريخ الذى كانت تتم فيه الترقية عند حلول دوره ، دون صرف فروق » •

٣ — محو العقوبات التأديبية الموقعة على ضباط الشرطة :

لقد نصت المادة ٦٦ من القانون المشار اليه على أن : « تمحى العقوبات التأديبية التى توقع على الضباط بانقضاء الفترات التالية :

١ — سنة فى حالة الانذار والتنبيه واللوم والخصم من المرتب ، مدة لا تتجاوز خمسة أيام •

٢ — سنتين فى حالة الخصم من المرتب عن مدة تزيد على خمسة أيام •

٣ — ثلاث سنوات فى حالة تأجيل العلاوة أو الحرمان منها •

٤ — أربع سنوات بالنسبة الى العقوبات الأخرى ، عدا عقوبتى الفصل والاحالة الى المعاش بحكم أو قرار تأديبى •

ويتم المحو بقرار من المجلس الأعلى للشرطة اذا تبين له أن سلوك الضابط وعمله منذ توقيع الجزاء مرضيان ، وذلك من واقع تقاريره السنوية وملف خدمته وما يديه الرؤساء عنه •

ويقرب على محو الجزاء ، اعتباره كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل ولا يؤثر على الحقوق والتعويضات التى تترتب نتيجة له • وترفع أوراق العقوبة وكل اشارة اليها وما يتعلق بها من ملف خدمة الضابط » •

الفصل الثالث

الاختصاص التأديبي ، والسلطات التأديبية ، بالنسبة للعاملين بالجامعات

١٧٠ - تقسيم البحث : سنتناول دراسة هذا الموضوع ، في ثلاثة
مباحث ، هي :

المبحث الأول : الاختصاص التأديبي ، والسلطات التأديبية لأعضاء
هيئات التدريس بالجامعات •

المبحث الثاني : الاختصاص التأديبي ، والسلطات التأديبية ،
بالنسبة للمدرسين والمعيدين •

المبحث الثالث : الاختصاص التأديبي ، والسلطات التأديبية ،
للعاملين بالجامعات من غير أعضاء هيئات
التدريس •

المبحث الأول

الاختصاص التأديبي ، والسلطات التأديبية ، بالنسبة لأعضاء هيئات التدريس بالجامعات

١٧١ - سنتحدث في هذا الشأن ، عن الجزاءات التأديبية التي
يجوز توقيعها عليهم ، ثم نرى السلطات التأديبية الخاصة بهم ، واختصاص
كل من هذه السلطات •

١٧٢ - الجزاءات التي يجوز توقيعها عليهم :

لقد نصت المادة ١١٠ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن
تنظيم الجامعات على أن : « الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على
أعضاء هيئة التدريس هي :

١ — التنبيه •

٢ — اللوم •

٣ — اللوم مع تأخير العلاوة المستحقة لفترة واحدة ، أو تأخير التعيين في الوظيفة الأعلى أو ما في حكمها لمدة سنتين على الأكثر •

٤ — العزل من الوظيفة ، مع الاحتفاظ بالمعاش أو المكافأة •

٥ — العزل مع الحرمان من المعاش أو المكافأة ، وذلك في حدود

الربع •

وكل فعل يزرى بشرف عضو هيئة التدريس أو من شأنه أن يمس نزاهته أو فيه مخالفة لنص (١) المادة (١٣٠) يكون جزاؤه العزل •

ولا يجوز في جميع الأحوال ، عزل عضو هيئة التدريس إلا بحكم من مجلس التأديب •

١٧٣ — السلطات التأديبية المختصة بتأديب أعضاء هيئات التدريس:

١ — رئيس الجامعة •

٢ — مجلس التأديب •

١٧٤ — مدى اختصاص رئيس الجامعة بتأديب أعضاء هيئات التدريس :

١ — لقد نصت على ذلك ، المادة ١١٢ من القانون سالف الذكر ، بقولها : « لرئيس الجامعة توقيع عقوبتي التنبيه واللوم المنصوص عليهما في المادة (١١٠) على أعضاء هيئة التدريس الذين يخلون بواجباتهم أو بمقتضيات وظائفهم ، وذلك بعد سماع أقوالهم وتحقيق دفاعهم ، ويكون قراره في ذلك مسببا ونهائيا ... » •

(١) المادة ١٠٣ من القانون المذكور تنص على أن : « لا يجوز لأعضاء هيئة التدريس ، اعطاء دروس خصوصية بمقابل أو غير مقابل » •

ومن هذا يبين أن الاختصاص التأديبي لرئيس الجامعة ، بالنسبة لأعضاء هيئات التدريس ، ينحصر في توقيع عقوبة التنبيه أو اللوم .

٢ — ان رئيس الجامعة يملك — فضلا عن تلك السلطة التأديبية المتعلقة بتوقيع عقوبة التنبيه أو اللوم — سلطات أخرى تتعلق بالتحقيق والوقف عن العمل ، والاحالة الى المحاكمة التأديبية ، وذلك على الوجه التالي :

(أ) بالنسبة للتحقيق مع أعضاء هيئة التدريس : ان رئيس الجامعة هو الذى يأمر بالتحقيق معهم ، وذلك طبقا للمادة ١٠٥ من القانون المذكور — المعدلة بالقانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٣ — والتي تنص على أن : « يكلف رئيس الجامعة ، أحد أعضاء هيئة التدريس في كلية الحقوق بالجامعة ، أو باحدى كليات الحقوق اذا لم توجد بالجامعة كلية للحقوق ، بمباشرة التحقيق فيما نسب الى عضو هيئة التدريس . ويجب ألا تقل درجة من يكلف بالتحقيق عن درجة من يجرى التحقيق معه . ويقدم عن التحقيق تقرير الى رئيس الجامعة ولوزير التعليم العالى أن يطلب ابلاغه هذا التقرير (١) » .

(ب) بالنسبة للوقف عن العمل : لرئيس الجامعة ، أن يوقف أى عضو من أعضاء هيئة التدريس عن عمله احتياطيا —

(١) كان نص هذه المادة قبل تعديلها ، هو الآتى : « يكلف رئيس الجامعة أحد أعضاء هيئة التدريس في كلية الحقوق من درجة لا تقل عن درجة من يجرى التحقيق معه ، بمباشرة التحقيق فيما ينسب الى عضو هيئة التدريس ، أو يطلب الى النيابة الادارية مباشرة هذا التحقيق . ويضد من التحقيق تقرير الى رئيس الجامعة . ولوزير التعليم العالى ، أن يطلب ابلاغه هذا التقرير » .
وظاهر أن التعديل الذى ورد على هذا النص ، حسبما ذكرنا بالمتن ، هو أن المشرع جعل اجراء التحقيقات مقصورا على أساتذة كليات الحقوق دون النيابة الادارية . وبالتالي فلا يجوز لرئيس الجامعة ان يطلب من النيابة المذكورة ان تجرى التحقيق مع أى عضو من أعضاء هيئات التدريس .

إذا اقتضت مصلحة التحقيق معه ذلك — ولا يجوز مدها
إلا بقرار من مجلس التأديب •

ويترتب على وقف عضو هيئة التدريس عن عمله ، وقف
صرف ربح مرتبه ابتداء من تاريخ الوقف ما لم يقرر مجلس
التأديب صرف كامل المرتب • وإذا لم يرفع الأمر إلى مجلس
التأديب خلال شهر من تاريخ الوقف ، يصرف كامل المرتب
إلى أن يقرر المجلس غير ذلك ••• الخ — وذلك طبقاً
للمادة ١٠٦ من القانون المذكور •

(ج) التصرف في التحقيق : رئيس الجامعة هو المختص بالتصرف
في التحقيق • فله أن يحفظ التحقيق • كما له أن يوقع على
العضو المدان ، عقوبة التنبيه أو اللوم ، وله أن يأمر بإحالة
إلى مجلس التأديب إذا رأى محلاً لذلك ، بأن تكون المخالفة
تستأهل جزاء أشد من التنبيه أو اللوم ، وذلك طبقاً
للمادة ١٠٥ من القانون سالف الذكر •

١٧٥ — مجلس تأديب أعضاء هيئة التدريس بالجامعة :

ستحدث في هذا الشأن ، عن تشكيل المجلس المذكور ، وطبيعته ،
ثم عن الإحالة إليه وعن إجراءات المحاكمة أمامه • وذلك على النحو
التالي :

١٧٦ — تشكيل مجلس التأديب :

لقد نصت المادة ١٠٩ من القانون المذكور على أن : « تكون
مساءلة جميع أعضاء هيئة التدريس ، أمام مجلس تأديب يشكل من :

(أ) أحد نواب رئيس الجامعة ، يعينه مجلس
الجامعة سنوياً • • • • • رئيساً

- (ب) أستاذ من كلية الحقوق ، أو أحد أساتذة
كلية الحقوق في الجامعة التي ليس بها كلية
للحقوق ، يعينه مجلس الجامعة سنوياً •
(ج) مستشار من مجلس الدولة ، يندب سنوياً
- عضوان

وفي حالة الغياب أو المانع ، يحل النائب الآخر لرئيس الجامعة ،
ثم أقدم العمداء ثم من يليه في الأقدمية منهم ، محل الرئيس » •

ولا يلزم لصحة تشكيل هذا المجلس التأديبي - شأنه في هذا ،
شأن مجالس التأديب الأخرى - أن يحضره عضو من النيابة الادارية •

وقد أثير هذا الموضوع ، أمام القضاء - ذلك أن أحد أعضاء
هيئة التدريس باحدى الجامعات ، أحيل الى مجلس التأديب الخاص
بجؤلاء الأعضاء وأصدر المجلس قراره بادائه •• فظعن في هذا القرار ،
أمام المحكمة الادارية العليا ، ونعى على القرار المذكور بالبطلان لعدم
اشترك ممثل للنيابة الادارية في الهيئة التي أصدرت هذا القرار • واستند
في ذلك الى أن المادة ٨٠ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم
الجامعات نصت في فقرتها الأخيرة على أن « تسرى بالنسبة للمحاكمة
أحكام القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ المشار اليه على أن تراعى بالنسبة
للتحقيق والاحالة الى مجلس التأديب أحكام المادة ٧٦ من هذا
القانون » • ومن ثم كان يتعين أن يتولى الادعاء أمام مجلس التأديب
عضو من النيابة الادارية •

وقد ردت المحكمة الادارية العليا ، على ذلك بأن النعى على
الحكم بالبطلان بمقولة ان ممثل النيابة الادارية لم يشترك في الهيئة التي
أصدرت القرار المطعون فيه ، مردود عليه بأن تشكيل مجلس التأديب
كما ورد في المادة ١٨ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥١ بشأن تنظيم
الجامعات لم يتضمن ما يفيد ضرورة اشراك عضو النيابة الادارية في
مجلس التأديب ، واقتصر القانون على أن تكون الاحالة الى مجلس

التأديب من مدير الجامعة (١) •

وهذا المبدأ يسرى أيضا في ظل القانون الحالي بتنظيم الجامعات ،
وهو القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٣ •

كما أوضحنا أن هذا المبدأ يسرى كذلك ، بالنسبة لمجالس التأديب
الأخرى ، ما دام لا يوجد نص خاص بأى من هذه المجالس يقضى بحضور
عضو من النيابة الادارية أمام مجلس التأديب •

١٧٧ — طبيعة مجلس نائبى اعضاء هيئة التدريس بالجامعة ،
وطبيعة ما يصدره هذا المجلس :

لقد قالت المحكمة الادارية العليا ، بأن المشرع قد اعتبر هذا
المجلس بمثابة المحكمة التأديبية ، وأضفى المشرع على قراراته وصف
الأحكام •

وهذا ماقتضت به المحكمة الادارية العليا ، حيث قالت : « ان قانون
مجلس الدولة الحالي الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ قد نص على
أن المحاكم التأديبية فرع من القسم القضائى بالمجلس ، وخولها الاختصاص
بالفصل فى الدعاوى التأديبية المنصوص عليها فى هذا القانون • ثم صدر
بعد ذلك ، القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٣ فى شأن تنظيم الجامعات ، وضمن
فى المواد من ١٠٥ الى ١١٢ منه قواعد خاصة تنظم التحقيق مع أعضاء
هيئة التدريس وطريقة محاكمتهم تأديبيا ، وتوقيع الجزاءات التى عينها ،
والسلطة المختصة بتوقيعها : فنص فى المادة ١٠٩ على أن تكون مساءلة
جميع أعضاء هيئة التدريس أمام مجلس التأديب ، تشكل برئاسة أحد
نواب رئيس الجامعة يعينه مجلس الجامعة سنويا ، وعضوية أستاذ من
كلية الحقوق يعينه مجلس الجامعة سنويا ، ومستشار من مجلس الدولة
يندب سنويا ، وأن تسرى بالنسبة الى المساءلة أمام مجلس التأديب
القواعد الخاصة بالمحاكمة أمام المحاكم التأديبية المنصوص عليها فى قانون

مجلس الدولة • وأشارت المادة ١١٠ الى أنه لا يجوز عزل عضو هيئة التدريس الا بحكم من مجلس التأديب • ومفاد هذا ، أن المشرع — لاعتبارات قدرها بالنسبة لأوضاع الجامعات — قد أفرد نظاما خاصا لتأديب أعضاء هيئات التدريس بها ، اعتبر بمقتضاه مجلس التأديب المذكور بمثابة المحكمة التأديبية (١) ، اذ أخضعه بالنسبة الى مساءلة أعضاء هيئة التدريس أمامه للقواعد الخاصة بالمحاكمة أمام المحاكم التأديبية ، وأضفى على قراراته وصف الأحكام ، وذلك في حين نص على أن عزل عضو هيئة التدريس لا يجوز الا بحكم من مجلس التأديب ، واذا ناط المشرع بمجلس تأديب أعضاء هيئة التدريس بالجامعة أداء وظيفة المحكمة التأديبية ، وشبهه بقراراته بالأحكام • لذلك ، فإن الطعن في هذه القرارات لا يكون الا أمام المحكمة الادارية العليا » (٢) •

١٧٨ — الإحالة الى مجلس التأديب المذكور ، واجراءات المحكمة
أمامه :

(أ) تتم الاحالة الى هذا المجلس ، بقرار من رئيس الجامعة ، وفقا للمادة ١٠٥ من القانون المذكور •

(ب) اخطار المحال الى المحاكمة ، بذلك ، وبالجلسة المحددة للمحاكمة : —

لقد نصت المادة ١٠٧ من القانون سالف الذكر على أن:
يتعلم رئيس الجامعة ، عضو هيئة التدريس المحال الى مجلس التأديب ، ببيان التهم الموجهة اليه وبصورة من تقرير التحقيق ، وذلك بكتاب موصى عليه مصحوب بعلم الوصول قبل الجلسة المعينة للمحاكمة بعشرين يوما على الأقل » •

(١) يلاحظ أن المحكمة ، قد أوردت — مع ذلك — في ذات هذا الحكم ، قولها أن مجالس تأديب أعضاء هيئة التدريس بالجامعات ، وان اعتبرت بمثابة محاكم تأديبية ، الا أنها في الواقع من الامر ليست كذلك ، كما أن أعضاءها ليسوا قضاة ، ومن ثم يمتنع الأخذ بإجراءات رد القضاة أمام هذه المجالس •

(٢) ع ١٠٦٧ و ١١٨٥ لسنة ٢٠ في ١٩٧٥/٦/٢٨ •

(ج) حق العضو المحال الى المحاكمة ، في الاطلاع على التحقيقات :

لقد نصت المادة ١٠٨ من القانون على أن : لعضو هيئة التدريس المحال الى مجلس التأديب ، الاطلاع على التحقيقات التي أجريت ، وذلك في الأيام التي يعينها له رئيس الجامعة •

(د) قواعد المحاكمة أمام مجلس التأديب المذكور :

لقد نصت الفقرة الأخيرة من المادة ١٠٩ من هذا القانون ، على أن تسرى بالنسبة لمسألة أعضاء هيئة التدريس أمام مجلس التأديب ، القواعد الخاصة بالمحاكمة التأديبية المنصوص عليها في قانون مجلس الدولة (١) • وقد سبق أن أشرنا الى هذا •

(هـ) سلطة مجلس التأديب فيما يتعلق بنتيجة المحاكمة : انه يقدر

مدى توافر أركان المخالفة وقيامها ، أو عدم قيامها • وبالتالي فهو يقضى بالادانة أو بالبراءة ، بحسب الأحوال •

وفي حالة الادانة ، فإن مجلس التأديب ، يملك أن يوقع أيا من العقوبات المنصوص عليها في المادة ١١٠ من القانون سالف الذكر • فهو يقدر العقوبة التي يراها ملائمة للمخالفة أو المخالفات الثابتة في حق عضو هيئة التدريس المتهم •

(١) ان هذا النص معيب ، وذلك لأن القواعد الخاصة بالمحاكمة أمام المحاكم التأديبية لم ينص عليها في قانون مجلس الدولة محسب ، وانما نص عليها أيضا وأساسا في القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ باعادة تنظيم النيابة الادارية والمحكم التأديبية ، وذلك فضلا عن الاصول العامة التي تحكم المحاكمات بصفة خاصة •

ولهذا ، فان المسألة أمام مجلس تأديب أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ، تسرى عليها أساسا — وبصفة خاصة — النصوص الخاصة بذلك والواردة في قانون تنظيم الجامعات • فاذا لم يوجد نص ، فتسرى القواعد العامة الواردة في القوانين سالفة الذكر وغيرها من القواعد والاصول المقررة في هذا الشأن •

ولكن السلطة التقديرية لمجلس التأديب ، واختيار العقوبة المناسبة تنحصر وتضحى سلطة مقيدة، وذلك في حالة ما إذا كان عضو هيئة التدريس قد ارتكب فعلاً يزرى بشرفه ، أو من شأنه أن يمس نزاهته ، أو قام بإعطاء دروس خصوصية بمقابل أو بغير مقابل . . . ذلك أن المشرع حدد في المادة ١١٠ من القانون المذكور ، العقوبة التي يجب على مجلس التأديب توقيعها في هذه الحالة ، وهي عقوبة الغزل .

١٧٩ — انقضاء الدعوى التأديبية ، بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة :

لقد نصت المادة ١١١ من القانون سالف الذكر، على أن : « تنقضى الدعوى التأديبية ، باستقالة عضو هيئة التدريس وقبل مجلس الجامعة لها وموافقة وزير التعليم العالي ، وذلك فيما عدا الحالات التي نصت عليها القوانين واللوائح الخاصة بالمظالمات المالية . ولا تأثير للدعوى التأديبية في الدعوى الجنائية ، والدعوى المدنية ، الناشئتين عن ذات الواقعة » .

المبحث الثاني

الاختصاص التأديبي ، والسلطات التأديبية

بالنسبة للمدرسين المساعدين والمعيدین

بالجامعات

١٨٠ — لقد نصت المادة ١٣٠ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات على أن : « تسرى أحكام المواد التالية على المعيدین والمدرسين المساعدين في الجامعات الخاضعة لهذا القانون . كما تسرى عليهم أحكام العاملين من غير أعضاء هيئة التدريس، فيما لم يرد في شأنه نص خاص بهم » .

٨١ - مجلس التأديب المختص ، بمساءلة المدرسين المساعدين ، والمعيدين : لقد نصت المادة ١٥٤ من القانون المذكور ، على أن « تكون مساءلة المعيدين والمدرسين المساعدين ، أمام مجلس تأديب يشكل من :

(أ) نائب رئيس الجامعة لشئون الدراسات العليا والبحوث رئيسا

(ب) أحد أعضاء هيئة التدريس في كلية الحقوق
يختاره رئيس الجامعة سنويا
(ج) مستشار مساعد بمجلس الدولة ، يندب سنويا

وعند الغياب أو قيام المانع ، يحل محل نائب رئيس الجامعة أقدم العلماء ، ثم من يليه في الأقدمية » .

المبحث الثالث

الاختصاص التأديبي ، والسلطات التأديبية
بالنسبة للعاملين بالجامعات من غير أعضاء هيئة التدريس.

١٨٢ - إحالة الى نظام العاملين المدنيين بالدولة :
لقد نصت المادة ١٥٧ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعة ، على أن : « تسرى أحكام العاملين المدنيين في الدولة ، على العاملين في الجامعات الخاضعة لهذا القانون ، من غير أعضاء هيئة التدريس ، وذلك فيما لم يرد في شأنه نص خاص بهم في القوانين واللوائح الجامعية » .

١٨٣ - السلطات التأديبية ، الرئاسية ، بالنسبة اليهم :

لقد نصت المادة ١٦٢ من القانون المذكور - معدلة بالقانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٣ على أن : « تثبت للمسؤولين في الجامعات الخاضعة لهذا القانون ، كل في حدود اختصاصه ، بالنسبة للعاملين من غير أعضاء هيئة

التدريس ، نفس السلطات التأديبية المخولة للمسؤولين في القوانين واللوائح العامة في شأن العاملين المدنين بالدولة ، وذلك على النحو الموضح قرين كل منهم ، فيما يلي :

(أ) تكون لرئيس الجامعة ، جميع السلطات التأديبية المخولة للوزير (١) .

(ب) تكون لنواب رئيس الجامعة ، ولأمين المجلس الأعلى للجامعات ، ولعمداء الكليات أو المعاهد ، ولأمين الجامعة ، جميع السلطات التأديبية المخولة لوكيل الوزارة (٢) .

(ج) تكون لرؤساء مجالس الأقسام ، جميع السلطات التأديبية المخولة لرئيس المصلحة (٣) . »

١٨٤ — مجلس التأديب المختص بتأديبهم :

نصت المادة ١٦٥ من القانون سالف الذكر ، على أن : « تكون المسألة التأديبية للعاملين من غير أعضاء هيئة التدريس ، أمام مجلس تأديب يشكل على النحو التالي :

(أ) أمين الجامعة رئيسا

عضوين	}	(ب) أحد أعضاء هيئة التدريس في كلية الحقوق
		يختاره رئيس الجامعة سنويا
	
		(ج) فائب بمجلس الدولة ينوب سنويا
	

وإذا كان الحال الى المسألة التأديبية ، من مدرسى اللغات ، حل أحد وكيلي الكلية أو المعهد محل أمين الجامعة .

(١) تحيل في هذا الخصوص الى ما سبق ان فصلناه في مجال الحديث عن السلطات التأديبية المقررة للوزير ، لأنها ذات السلطات المقررة لرئيس الجامعة بالنسبة للعاملين من غير أعضاء هيئة التدريس .
(٢٤٢) تحيل في هذا الشأن ، الى ما سبق ان اوضحناه فيما يتعلق بالسلطات التأديبية لوكيل الوزارة ورئيس المصلحة .

وفي حالة غياب أمين الجامعة ، أو وكيل الكلية أو الممهد ، على حسب الأحوال ، أو قيام مانع ، يعين رئيس الجامعة من يحل محله » •

أداة إحالتهم الى مجلس التأديب ، والإجراءات التي تتبع أمامه :

لقد أوضحت ذلك المادة ١٦٤ من القانون المذكور ، حيث نصت على أن : « تكون إحالة العاملين من غير أعضاء هيئة التدريس ، الى مجلس التأديب بقرار من رئيس الجامعة » •

وتسرى بالنسبة لمحاكمتهم تأديبيا ، أحكام القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ بإعادة تنظيم النيابة الادارية والمحاكمة التأديبية. » •

الفصل الرابع

الاختصاص التأديبي ، والسلطات التأديبية بالنسبة لأعضاء
الهيئات القضائية

١٨٥ - تقسيم البحث : سنتناول دراسة هذا الموضوع في خمسة
مباحث ، وهي :

المبحث الأول : الاختصاص التأديبي والسلطات التأديبية بالنسبة
للقضاة .

المبحث الثاني : الاختصاص التأديبي والسلطات التأديبية بالنسبة
لأعضاء النيابة العامة .

المبحث الثالث : الاختصاص التأديبي والسلطات التأديبية بالنسبة
لأعضاء مجلس الدولة .

المبحث الرابع : الاختصاص التأديبي والسلطات التأديبية ، بالنسبة
لأعضاء النيابة الادارية .

المبحث الخامس : الطبيعة القانونية للمجالس واللجان التأديبية ،
لأعضاء الهيئات القضائية .

المبحث الأول

الاختصاص التأديبي ، والسلطات التأديبية ،
بالنسبة للقضاة

١٨٦ - ان السلطات المختصة بتأديب القضاة ، هي السلطة التأديبية
الرئاسية لهم ، ومجلس التأديب .

وستحدث عن كل منها ، فيما يلي :

١٨٧. — السلطة التأديبية الرئاسية ، بالنسبة للقضاة :

١ — لرئيس المحكمة ، أن ينبه القاضي — كتابة أو شفاهة — الى ما يقع منه من مخالفات تتعلق بواجبات وظيفته .

٢ — للوزير ، أن ينبه الرؤساء بالمحاكم الابتدائية ، وقضاتها . ويكون التنبيه كتابة أو شفاهة .

وقد نصت على ذلك ، المادة ٩٤ من قانون السلطة القضائية الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٧٢ . وأوضحت الاجراءات الواجب اتباعها قبل توجيه التنبيه ، وأعطت للقاضي أن يعترض على التنبيه على النحو الموضح بها . ولأهمية هذه المادة ، نورد نصها :

« لرئيس المحكمة — من تلقاء نفسه أو بناء على قرار الجمعية العمومية بها — حق تنبيه القضاء الى ما يقع منهم من مخالفات لواجباتهم أو مقتضيات وظائفهم ، بعد سماع أقوالهم . ويكون التنبيه شفاهة أو كتابة . وفي الحالة الأخيرة ، يبلغ صورته لوزير العدل .

وللقاضي أن يعترض على التنبيه الصادر اليه كتابة من رئيس المحكمة بطلب يرفع — خلال أسبوع من تاريخ تبليغه اياه — الى اللجنة المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة السادسة من القانون رقم ٨٢ لسنة ١٩٦٩ بشأن المجلس الأعلى للهيئات القضائية (١) .

ولهذه اللجنة اجراء تحقيق عن الواقعة التي كانت محلا للتنبيه ، أو تندب لذلك أحد أعضائها بعد سماع أقوال القاضي . ولها أن تؤيد التنبيه ، أو أن تعتبره كأن لم يكن ، وتبلغ قرارها الى وزير العدل .

(١) تنص الفقرة الثانية من المادة السادسة من القانون رقم ٨٢ لسنة ١٩٦٩ المشار اليها على أنه يجوز للمجلس الأعلى للهيئات القضائية ، ان يشكل من بين أعضائه لجنة أو أكثر ، وان يفوضها في بعض اختصاصاته عدا ما تعلق منها بالتعيين أو الترقية أو النقل .

ولا يجوز لمن أصدر التنبيه أن يكون عضوا بهذه اللجنة ، ويحل محله من يليه في الأقدمية .

ولوزير العدل : حق تنبيه الرؤساء بالمحاكم وقضاتها ، بعد سماع أقوالهم . على أن يكون لهم اذا كان التنبيه كتابة (١) ، حق الاعتراض أمام اللجنة المشار اليها .

وفي جميع الأحوال ، اذا تكررت المخالفة ، أو استمرت بعد صيرورة التنبيه نهائيا ، رفعت الدعوى التأديبية » .

١٨٨ — مجلس تآبيب القضاة واجراءات المحاكمة :

١ - تشكيل المجلس : لقد نصت المادة ٩٨ من قانون السلطة القضائية ، سالف الذكر على أن : « تأديب القضاة ، بجميع درجاتهم ، يكون من اختصاص مجلس تأديب يشكل على النحو الآتي :

رئيس محكمة النقض

أقدم ثلاثة من رؤساء محاكم الاستئناف
أقدم ثلاثة من مستشارى محكمة النقض
أعضاء

وعند خلو وظيفة رئيس محكمة النقض أو غيابه أو وجود مانع لديه ، يحل محله الأقدم فالأقدم من أعضاء المجلس .

وعند غياب أحد رؤساء محاكم الاستئناف ، أو وجود مانع لديه ، يكمل العدد بالأقدم من رؤساء محاكم الاستئناف ثم من أعضاءها .

وعند غياب أحد مستشارى محكمة النقض ، أو وجود مانع لديه ، يكمل العدد بالأقدم في هذه المحكمة .

(١) أما اذا كان التنبيه صادرا من رئيس المحكمة ، فانه يجوز الاعتراض عليه ، سواء كان هذا التنبيه كتابة أو شفاهة .

ولا يمنع من الجلوس في هيئة مجلس التأديب ، سبق الاشتراك في طلب الاحالة الى المعاش أو رفع الدعوى التأديبية (١) » .

٢ — كيفية اقامة الدعوى التأديبية ضد القاضى : لقد أوضحت ذلك ، المادتان ٩٩ و ١٠٠ من القانون المشار اليه .

٣ — اجراءات المساءلة أمام مجلس التأديب : لقد فصلت ذلك ، المواد ١٠١ و ١٠٢ و ١٠٣ و ١٠٥ و ١٠٦ من القانون سالف الذكر .

٤ — ضوابط الحكم الذى يصدر من مجلس التأديب : هذه الضوابط أوضحتها المادة ١٠٧ من القانون المذكور ، والتي نصت على أنه ، يجب أن يكون الحكم الصادر في الدعوى التأديبية ، مشتملا على الأسباب التي بنى عليها ، وأن تتلى أسبابه عند النطق به في جلسة سرية (٢) . ولا يجوز الطعن فيه بأى طريق .

٥ — المعقوبات التي يجوز لمجلس التأديب توقيعها : لقد نصت المادة ١٠٨ من القانون المشار اليه ، على أن : « المعقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على القضاة ، هي اللوم والعزل (٣) » .

(١) المبدأ الوارد في هذه الفقرة الأخيرة ، لا يتسق مع المبدأ المقرر في جميع المحاكمات — تأديبية أو جنائية — وهو أنه يشترط لمن يجلس للحكمة الشخص أو مساعلته ، ألا يكون قد اشترك في أعمال التحقيق أو الاتهام أو الاحالة في المحكمة .

(٢) هذا ، على خلاف المقرر بالنسبة للمحاكم التأديبية ، ذلك انه ولئن كانت اجراءات المحاكمة امامها سرية ، الا أن النطق بالحكم يكون في جلسة علنية وفقا لصريح نص القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ باعادة تنظيم النياية الادارية والمحاكمات التأديبية .

والسبب في جعل النطق بالحكم في جلسة سرية ، بالنسبة لمحاكمة القضاة — وكما هو الحال أيضا بالنسبة لأعضاء السلكين الدبلوماسي والقنصلي ، كما سبق القول — هو ما للهيئة القضائية من قداسة ، ولهذا وجب أن يكون سرىا النطق بالحكم الصادر في الدعوى التأديبية المقامة ضد أحد أعضائها ، لأن العلانية في هذا الخصوص من شأنها أن تخدش قداستها وتمس اعتبارها .

(٣) أما الاجراءات التالية للحكم بالادانة ، فقد نصت عليها المادتان ١٠٩ ، ١١٠ من القانون المذكور .

المبحث الثاني

الاختصاص التأديبي والسلطات التأديبية ، بالنسبة لأعضاء النيابة العامة

١٨٩ — السلطة التأديبية الرئاسية ، بالنسبة اليهم :

لوزير العدل ، وللنائب العام ، أن يوجه تنبيها اليهم : ويجوز لمن
وجه اليه التنبيه أن يعترض عليه كما هو الحال بالنسبة للقضاة ووفقا
لذات الاجراءات السالف بيانها .

وقد نصت على ذلك صراحة ، المادة ١٢٦ من قانون السلطة
القضائية آتف الذكر ، حيث قالت : « لوزير العدل وللنائب العام ، أن
يوجه تنبيها لأعضاء النيابة الذين يخلون بواجباتهم اخلالا بسيطا ، بعد
سماع أقوال عضو النيابة . ويكون التنبيه شفاهة أو كتابة » وأوضحت
هذه المادة أن لعضو النيابة أن يعترض على التنبيه الموجه اليه ، وفصلت
اجراءات الاعتراض والبت فيه ، وهي تماثل تماما ذات الاجراءات
الخاصة باعتراض القاضي على ما يوجه اليه من تنبيه .

١٩٠ — مجلس تأديب أعضاء النيابة العامة :

هو ذات مجلس تأديب القضاة المنصوص عليه في المادة ٩٨ من
القانون المذكور . وقد قضت بذلك ، المادة ١٢٧ التي نصت على أن :
« تأديب أعضاء النيابة ، بجميع درجاتهم ، يكون من اختصاص مجلس
التأديب المشار اليه في المادة ٩٨ من هذا القانون » .

١٩١ — العقوبات التأديبية التي توقع على أعضاء النيابة العامة :

هي ذات العقوبات التي توقع على القضاة ، أي اللوم أو العزل .

١٩٢ — كيفية اقامة الدعوى التأديبية ، واجراءات المحكمة :

نصت المادة ١٢٩ من القانون أن : « يقيم النائب العام ، الدعوى
التأديبية ، بناء على طلب وزير العدل » . ونصت هذه المادة أيضا على

أن تتبع أمام مجلس التأديب ، القواعد والاجراءات المقررة لمحاكمة القضاة .

المبحث الثالث

الاختصاص التأديبي ، والسلطات التأديبية ،

٢١٩ -

بالنسبة لأعضاء مجلس الدولة

١٩٣ — مجلس تأديب أعضاء مجلس الدولة (١) :

١ — تشكيله : نصت المادة ١١٢ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ بشأن مجلس الدولة ، على أن : « يختص بتأديب أعضاء مجلس الدولة ، مجلس تأديب يشكل كالآتي :

رئيس مجلس الدولة رؤيسا

سنة من نواب رئيس المجلس ، بحسب ترتيب

الأقدمية أعضاء

وعند خلو وظيفة رئيس المجلس أو غيابه ، أو وجود مانع لديه ، يحل محله الأقدم فالأقدم من نوابه . وكذلك الحكم بالنسبة لأعضاء مجلس التأديب ، فيحل محل كل منهم من يليه في الأقدمية من نواب الرئيس ثم من المستشارين » .

٢ — كيفية اقامة الدعوى التأديبية ، والاجراءات التي تتبع في المحاكمة :

تقام الدعوى من نائب رئيس مجلس الدولة لادارة التفتيش الفني،

(١) لا يوجد بالنسبة لأعضاء مجلس الدولة ، أية سلطة تأديبية رئاسية ، تختص بتوقيع أية عقوبة ، عليهم . وبالتالي فلا يملك رئيس المجلس ، أن يوجه الى أى عضو ، حتى مجرد تنبيه مع أن هذا جائز — كما رأينا — بالنسبة للقضاة ، اذ يحق لوزير العدل ولرئيس المحكمة أن يوجه اليهم التنبيه ، وللعضو الموجه اليه التنبيه أن يعترض على ذلك ، وفقاً لما تقدم .»

بناء على تحقيق جنائي أو إداري يتم إجراؤه طبقا للمادة ١١٣ من القانون المذكور .

وقد أوضحت المواد ١١٣ و ١١٤ و ١١٥ و ١١٦ و ١١٨ ، من القانون ، إجراءات أمام مجلس التأديب .

٣ - ضوابط إصدار الحكم : لقد أوضحت ذلك ، المادة ١١٩ من القانون حيث نصت على أنه : « يجب أن يكون الحكم الصادر في الدعوى التأديبية ، مشتملا على الأسباب التي بني عليها ، وأن تتلى عند النطق به في جلسة سرية .

ويكون الحكم الصادر في الدعوى التأديبية ، نهائيا غير قابل للظعن فيه بأي طريق من طرق الطعن » .

١٩٤ - العقوبات التأديبية : حددتها المادة ١٢٠ من القانون ، فقد نصت على أن : « العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على أعضاء مجلس الدولة هي : اللوم والعزل » (١) .

المبحث الرابع

الاختصاص التأديبي والسلطات التأديبية ، بالنسبة لأعضاء النيابة الإدارية

١٩٥ - الجزاءات التي يجوز توقيعها عليهم :

لقد نصت المادة ٣٩ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ بإعادة تنظيم النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية ، على أن : « العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على أعضاء النيابة الإدارية ، هي :

(١) وقد نصت هذه المادة أيضا على أنه : « وإذا صدر حكم من مجلس التأديب بعقوبة العزل ، اعتبر عضو المجلس في إجازة حتمية من تاريخ صدور الحكم إلى يوم نشر منطوقه في الجريدة الرسمية . ويعتبر تاريخ العزل من يوم النشر في الجريدة الرسمية .
أما عقوبة اللوم ، فيصدر بتنفيذها قرار من رئيس مجلس الدولة . ولا ينشر هذا القرار أو منطوق الحكم في الجريدة الرسمية » .

الانذار — اللوم — العزل •

١٩٦ — السلطة التأديبية الرئاسية بالنسبة اليهم :

لقد نصت المادة ٣٩ من القانون المذكور ، على أن لمدير النيابة الادارية أن يوقع عقوبة الانذار على عضو النيابة الادارية •
ويكون ذلك ، بعد سماع أقوال العضو ، وتحقيق دفاعه •

١٩٧ — مجلس تأديب اعضاء النيابة الادارية :

لقد نصت المادة ٤٠ من القانون سالف الذكر ، على أن : « تكون المحاكمة التأديبية ، لأعضاء النيابة الادارية ، أمام مجلس مشكل من :

- وكيل مجلس الدولة أو أحد الوكلاء المساعدين رئيسا
- مستشار من محكمة استئناف القاهرة
- أحد وكلي النيابة الادارية

وتكون محاكمة المدير العام والوكيلين أمام مجلس مشكل من :

- رئيس مجلس الدولة رئيسا
- وكيل مجلس الدولة
- وكيل محكمة النقض

ونصت المادة ٣٩ من القانون المذكور ، على أن عقوبتي اللوم والعزل ، يكون توقيعها بقرار من مجلس التأديب •

المبحث الخامس

الطبيعة القانونية للمجالس أو اللجان التأديبية لأعضاء
الهيئات القضائية ، والحكمة من انشاء هذه المجالس
أو اللجان وعدم اختصاص القضاء التأديبي أو الإداري
بتأديبهم أو منازعاتهم

١٩٨ — لقد أوضحت المحكمة العليا (الدستورية) الحكمة من
انشاء هذه المجالس أو اللجان التأديبية • وقالت المحكمة المذكورة أن
تلك الهيئات ، هيئات قضائية وتمارس اختصاصا قضائيا ، وأن المشرع
قد شكلها على نحو يكفل لأعضاء الهيئات القضائية أو في الضمانات
بما يفنى عن تعدد الدرجات وعن الطعن أمام أية جهة أخرى • ولهذا فإن
ما تصدره هو أحكام نهائية حاسمة لا تقبل الطعن (١) •

(١) حكم المحكمة العليا (الدستورية) في القضية رقم ١ لسنة
٦. ق « دستورية » بجلسة ١٩٧٦/٢/٦ .

الباب السادس المحاكم التأديبية

١٩٩. - تقسيم البحث :

لقد سبق أن تعرضنا للحديث عن بعض جوانب تتعلق بالمحاكم التأديبية • وسنفصل الحديث عنها ، وذلك في ثمانية فصول على النحو التالي :

الفصل الأول : أسباب انشاء المحاكم التأديبية •

الفصل الثاني : أنواع المحاكم التأديبية ، وكيفية تشكيلها •

الفصل الثالث : عدد المحاكم التأديبية ، ومقارها واختصاص كل منها •

الفصل الرابع : طبيعة المحاكم التأديبية ، وطبيعة ما تصدره •

الفصل الخامس : ضوابط توزيع الاختصاص بين المحاكم التأديبية •

الفصل السادس : طبيعة ولاية المحاكم التأديبية •

الفصل السابع : ما يجوز للسلطة التأديبية ، أن تضمنه قرارها أو

حكمها - غير الادانة أو البراءة - من توصيات

أو توجيهات ، الى الجهة الادارية المختصة •

الفصل الثامن : أنواع اختصاص المحاكم التأديبية •

الفصل الأول

الأسباب التي دعت الى انشاء المحاكم التأديبية

٢٠٠ - لقد أفصح المشرع عن هذه الأسباب ، تفصيلا ، في
المذكرة الايضاحية للقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ باعادة تنظيم النيابة
الادارية والمحاكمات التأديبية ، فقد قال انه أنشأ هذه المحاكم التأديبية
ليتلافى بها العيوب التي اشتمل عليها نظام المحاكمات التأديبية . وأهم هذه
العيوب - حسب ما جاء بالمذكرة الايضاحية هي :

١ - تعدد مجالس التأديب التي تتولى المحاكمة .

٢ - بطء اجراءات المحاكمة .

٣ - غلبة المنصر الادارى في تشكيل مجالس التأديب .

وفما يتعلق بالعيوب الأولى - وهو تعدد مجالس التأديب - قالت
المذكرة الايضاحية : انه طبقا للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي
الدولة الذي كان ساريا حينذاك - تتعدد المجالس التي تتولى المحاكمات
التأديبية .

« وما من شك في أن هذا التعدد ضار بهذه المحاكمات ، ففلا
عما يشهده من التعقيدات .

وعلاجا لذلك فقد نص القانون الجديد على أن المحاكمات التأديبية
تتولاها محكمتان تأديبيتان، تختص احدهما بمحاكمة الموظفين لغاية الدرجة
الثانية ، وتتولى الأخرى محاكمة الموظفين من الدرجة الأولى فما فوقها (١)،
وبذلك قضى المشرع على التعدد المعيب في مجالس التأديب » .

(١) سنرى فيما بعد ، أن هذا الاختصاص ، قد عدل طبقا
للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ في شأن مجلس الدولة .

وفيما يتعلق بالعيب الثاني - وهو بطل الإجراءات في النظام الذي كان قائما - قالت المذكرة الإيضاحية أن القانون الجديد ، قضى « على ما يعيب النظام الراهن من بطل في إجراءات المحاكمة التأديبية وذلك بنصوص صريحة ، فمن ذلك :

١ - ما نصت عليه المادة ٢١ منه التي تقضى بأن « تفصل المحاكم التأديبية في القضايا التي تحال إليها على وجه السرعة » .

٢ - ما نصت عليه المادة ٣٣/٣ من أن سكرتارية المحكمة تتولى إخطار صاحب الشأن بقرار الإحالة وتاريخ الجلسة خلال أسبوع من تاريخ إيداع أوراق التحقيق . ذلك أن طول الوقت الذي تستغرقه إجراءات المحاكمة التأديبية ضار بالجهاز الحكومي من ناحيتين :

(أ) أن ثبوت ادانة الموظف بعد وقت طويل يفقد الجزاء الذي يوقع عليه كل قيمة من حيث ردعه هو وجعل العقاب عبرة لغيره ، لأن العقاب يوقع في وقت يكون قد امحى أثر الجريمة التي وقعت في الأذهان .

(ب) أن من الخير ألا يظل الموظف البريء معلقا أمره مما يصرفه عن أداء عمله الى الاهتمام بأمر محاكمته » .

وفيما يتعلق بالعيب الثالث - وهو غلبة العنصر الإداري في مجالس التأديب - قالت أيضا المذكرة الإيضاحية ، أن المشرع تفادى هذا العيب وتحاشاه لدى نصه على كيفية تشكيل المحاكم التأديبية التي حلت محل مجالس التأديب فقد حرص المشرع على تغليب العنصر القضائي في تشكيل هذه المحاكم وذلك بقصد تحقيق هدفين :

« ١ - توفير ضمانة واسعة لهذه المحاكمات لما يتمتع به القضاء من حصانات يظهر أثرها ولا ريب في هذه المحاكمات ، ولأن هذه المحاكمات أدخل في الوظيفة القضائية منها في الوظيفة الإدارية .

٢ - صرف كبار الدولة الى أعمالهم الأساسية وهي تصريف الشئون العامة ، وذلك بإعفائهم من تولى هذه المحاكمات التي تعد بعيدة عن دائرة نشاطهم الذى ينصب أساسا على ادارة المرافق العامة الموكولة اليهم . أما هذه المحاكمات فمسألة عارضة تعطل وقتهم . ولم يفت المشرع ما لهؤلاء الرؤساء من خبرة عن الموظفين الذين يعملون تحت رئاستهم وظروف كل منهم من حيث العمل مما يكون له أثر على محاكمته ، فنصت المادة ٢١ على أن « تفصل المحاكم التأديبية فى القضايا التى تحال اليها على وجه السرعة وبعد سماع أقوال الرئيس الذى يتبعه الموظف المحال الى المحاكمة التأديبية أو من يندبه اذا رأت المحكمة وجها لذلك » .

الفصل الثاني

انواع المحاكم التأديبية ، وكيفية تشكيلها

٢٠١ - تقسيم البحث :

مستحدث في هذا الشأن ، عن أنواع المحاكم المذكورة ، وعن كيفية تشكيلها ، وعن العناصر اللازمة لهذا التشكيل . وذلك على النحو التالي:

المبحث الأول : أنواع المحاكم التأديبية .

المبحث الثاني : كيفية تشكيل المحاكم التأديبية .

المبحث الثالث : العناصر اللازمة لتشكيل المحاكم التأديبية .

المبحث الأول

انواع المحاكم التأديبية

٢٠٢ - نوعان من المحاكم التأديبية :

لقد نص المشرع على نوعين من هذه المحاكم ، وحدد اختصاص كل منها ، حسب المستوى الوظيفي للموظف أو العامل .

وهذان النوعان هما :

النوع الأول : وكان يختص وفقا للقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨.

بإنشاء المحاكم التأديبية - بمحاكمة الموظفين من الدرجة الأولى (١) فما فوقها .

(١) المقصود هو الدرجة الأولى وفقا للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١.

بنظام موظفي الدولة الذي صدر في ظل القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ ، وهي تعادل الدرجة الثانية وفقا للقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة والقوانين اللاحقة عليه .

ثم أصبح هذا النوع من المحاكم ، يختص طبقا للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ في شأن مجلس الدولة ، بمحاكمة العاملين من مستوى الادارة العليا (١) ومن يعادلهم .

النوع الثاني من المحاكم : وكان يختص ، طبقا للقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ سالف الذكر ، بمحاكمة الموظفين من الدرجة الثانية (٢) فمادونها .

ثم أضحت هذه المحاكم تختص — وفقا للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ في شأن مجلس الدولة — بمحاكمة العاملين من المستويات الأولى والثاني والثالث ومن يعادلهم (٣) . وقد أوضحنا فيما تقدم نطاق هذه الوظائف الأخيرة .

٢٠٢ — المحاكم التأديبية ، كلها من مستوى واحد :

فقد أوضحنا فيما تقدم ، اختصاص كل نوع من هذه المحاكم ، ورأينا أن هذا الاختصاص يتحدد على أساس المستوى الوظيفي للعامل .
وقلنا أن النوع الأول منها يختص بمحاكمة العاملين من مستوى الادارة العليا ، أما النوع الثاني فيختص بمحاكمة الذين يشغلون وظائف أدنى من هذا المستوى .

ومع هذا ، فيهما أن نشير الى أن النوع الأول ليس أعلى درجة — في سلم التدرج أو الطعن القضائي — من النوع الثاني . بل ان كلا النوعين ، في ذات المستوى . اذ لا يطعن أمام محاكم النوع الأول في

(١) سبق أن أوضحنا المقصود بالعاملين من مستوى الادارة العليا ، طبقا لنظام العاملين المدنيين بالدولة ، ونظام العاملين في القطاع العام .
(٢) المقصود هو الدرجة الثانية ، وفقا للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ موظفي الدولة الذي صدر في ظله القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ . وهي تعادل الفئة الثالثة طبقا للقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة ، وما تلاه من قوانين .

(٣) المراد بهذه المستويات ، تلك الواردة في نظام العاملين المدنيين بالدولة ، وفي نظام العاملين بالقطاع العام .

أحكام محاكم النوع الثانى ، وانما يطعن فى أحكام كل منها — عند الاقتضاء — أمام المحكمة الادارية العليا ، طبقا للمادة ١٥ من القانون السابق لمجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ ، وكذلك طبقا للمادة ٢٣ من القانون الحالى لمجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢

٢٠٤ — المحكمة التأديبية « العليا » ، والمحاكم التأديبية الأخرى :

ان بعض الفقه (١) ، يستعمل هذه التسمية الرمزية الموجزة . بالنسبة لنوعى المحاكم التأديبية .

فيطلق على المحكمة التأديبية المختصة بالعاملين من مستوى الادارة العليا ، اسم « المحكمة التأديبية العليا » . . . كما يطلق على غيرها من المحاكم التأديبية ، اسم « المحاكم التأديبية الأخرى » أو « المحاكم التأديبية » .

وهذه التسمية ، وان كانت ليست دقيقة من الناحية الفنية ، لما سبق أن أوضحنا من أن المحكمة الأولى ليست أعلى درجة من المحاكم التأديبية الأخرى اذ لا يطعن فى أحكام الأولى أمام الثانية ، بل يكون الطعن فى أحكام هذه وتلك أمام المحكمة الادارية العليا . . . الا أننا نرى مع ذلك الأخذ بهذه التسمية — كرمز لاسم كل منها — لأنها أيسر فى التعبير والايجاز . . . وذلك بدلا من تسمية كل منها أو تعريفه بجملة طويلة تحتوى على عدة ألفاظ . . . لاسيما أن هذه التسمية ستكرر مرات كثيرة مما يجعل التسمية المطولة مملة وثقيلة . .

(١) د. محمود حافظ ، القضاء الادارى ، طبعة ١٩٦٦ ، ص ١٨١ .

— المستشار مصطفى كامل اسماعيل ، محاضرات فى الرقابة القضائية على أعمال الادارة ، فى العام الجامعى ٦٨/٦٩ ، ص ٢١ ، ٢٢ .

المبحث الثاني كيفية تشكيل المحاكم التأديبية

٢٠٥ — تقسيم البحث :

لقد رأينا أن المحاكم التأديبية نوعان • وسنتحدث في هذا البحث عن تشكيل كل نوع من هذه المحاكم ، وذلك على النحو التالي :

المطلب الأول : تشكيلها طبقا للقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ بإنشاء هذه المحاكم ،

المطلب الثاني : تشكيلها طبقا للقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ بالنسبة للعاملين في القطاع العام •

المطلب الثالث : تشكيلها الحالي ، طبقا للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ في شأن مجلس الدولة •

المطلب الأول

تشكيل المحاكم ، التأديبية ، طبقا للقانون رقم ١١٧
لسنة ١٩٥٨ بإنشاء هذه المحاكم

٢٠٦ — لقد أوضحت المادة ١٨ من هذا القانون ، كيفية تشكيل هذه المحاكم ، حيث نصت على الآتي :

أولا : بالنسبة الى الموظفين من الدرجة الثانية (١) فما دونها ، تشكل المحكمة من (٢) :

-
- (١) ان الدرجات الوظيفية ، المنصوص عليها في هذا البند (أولا) أو في البند (ثانيا) سواء فيما يتعلق بدرجات الموظفين الحاليين الى المحكمة، أو الموظفين المشتركين في تشكيل المحكمة — يقصد بها الدرجات طبقا للقانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة الذي صدر في ظله القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ بإنشاء هذه المحاكم التأديبية .
- (٢) سنرى ، فيما بعد ان تشكيل هذه المحكمة ، قد عدل طبقا للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ في شأن مجلس الدولة .

مستشار أو مستشار مساعد بمجلس الدولة ... رئيسا

عضوين	نائب من مجلس الدولة
	موظف من الدرجة الثانية على الأقل من ديوان
	المحاسبة أو من ديوان الموظفين (١)

ثانيا : بالنسبة الى الموظفين من الدرجة الأولى ، فما فوقها ،
تشكل المحكمة من :

وكيل مجلس الدولة أو أحد الوكلاء المساعدين (٢) رئيسا

(١) أصبح ديوان المحاسبة يسمى « الجهاز المركزى للحسابات » وفقا للقانون رقم ١٢٩ لسنة ١٩٦٤ . كما حل « الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة » محل ديوان الموظفين ، طبقا للقانون رقم ١١٨ لسنة ١٩٦٤ .

(٢) لقد كانت هذه المحكمة ، معقودة لأحد وكلاء مجلس الدولة أو أحد الوكلاء المساعدين على ما هو واضح من نص المادة ١١٨ المشار إليها . وذلك لأن هذه المادة قد وضعت في ظل العمل بأحكام قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ١٦٥ لسنة ١٩٥٥ وكان المجلس يشكل وفاقا لحكم الفترة الأخيرة من المادة الثانية من ذلك القانون ، من رئيس ومن وكيلين ومن عدد كاف من الوكلاء المساعدين والمستشارين والمستشارين المساعدين والنواب والمندوبين كما يلحق به مندوبون مساعدون .

وقد عدل تشكيل المجلس طبقا للقانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ ، ثم وفقا لأحكام القانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٦٩ الذى نص في مادته الأولى على أن يشكل المجلس من رئيس ومن عدد كاف من نواب الرئيس والمستشارين والمستشارين المساعدين والنواب والمندوبين ، ويلحق به مندوبون مساعدون . كما نص في المادة الرابعة ، « على أن تدمج الوظائف الخالية لوكلاء مجلس الدولة في وظائف نواب رئيس المجلس ، ويمنح كل منهم المرتب المقرر لوظيفة نائب رئيس في جدول الوظائف والمرتبات الملحق بقانون مجلس الدولة .

ويستبدل بعبارة « الوكيل » أو « الوكلاء » الواردة في نصوص قانون مجلس الدولة أو القوانين الأخرى عبارة « نائب رئيس المجلس » أو « نواب رئيس المجلس » على حسب الأحوال .

وبناء على ذلك ، فقد استبدلت بعبارة « وكيل مجلس الدولة » أو أحد الوكلاء المساعدين « الواردة في البند « ثانيا » من المادة ١٨ من قانون النيابة الإدارية والمحاكم التأديبية المشار إليه ، عبارة « أحد نواب رئيس مجلس الدولة » . وبذلك فقد صارت المحاكم التأديبية المنصوص عليها في البند « ثانيا » تشكل برئاسة أحد نواب رئيس مجلس الدولة .

مستشار أو مستشار مساعد بمجلس الدولة ...
موظف من ديوان المحاسبة ، أو من ديوان الموظفين
من الدرجة الأولى على الأقل
عضوين

٢٠٧ - مفاد ما تقدم :

١ - ان تشكيل المحكمة التأديبية ، كان يختلف تبعا لدرجة العامل
المقدم الى المحاكمة ، وبحسب وصف المخالفة المتهم فيها ، أى حسبما اذا
كانت المخالفة مالية أو ادارية ، وذلك على النحو التالى :

(أ) اذا كان المتهم من الدرجة الثانية فما دونها ، خضع للمحكمة
المشكلة طبقا للبند (أولا) من المادة ١٨ من القانون رقم ١١٧
لسنة ١٩٥٨ سالف الذكر .

أما اذا كان من الدرجة الأولى فما فوقها ، أحيل الى المحكمة
المشكلة وفقا للبند (ثانيا) من المادة ١٨ آتفة الذكر .

والمقرر ان اختصاص المحكمة التأديبية ، وفقا لدرجة العامل
وقت اقامة الدعوى : لا وقت ارتكابه المخالفة .

(ب) يختلف تشكيل المحكمة التأديبية - طبقا للمادة ١٨ من
القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ - تبعا لنوع الجريمة أو
المخالفة المتهم فيها العامل المقدم الى المحاكمة بمعنى أن يكون
العضو الثالث فى المحكمة ، من الجهاز المركزى للمحاسبات
اذا كانت المخالفة مالية (١) ، ومن الجهاز المركزى للتنظيم

== ثم انشئت بعد ذلك وظائف وكلاء مجلس الدولة ، وهى أدنى من
وظائف نواب رئيس المجلس . وطبقا لذلك ، أضحي هذا النوع من المحاكم
التأديبية بشكل برياسة أحد نواب رئيس مجلس الدولة أو أحد وكلاء هذا
المجلس وبعضوية اثنين من المستشارين .

(١) نحيل فيما يتعلق بتعريف كل من المخالفة الادارية ، والمخالفة
المالية ، والتمييز بينهما ، الى ما سبق أن فصلناه فى كتابنا « الجرائم
التأديبية والجنائية للعاملين بالدولة والقطاع العام » .

• والادارة اذا كانت المخالفة ادارية (١) •

وقد كان هذا التشكيل - على هذا النحو - من النظام العام وتطبيقا لذلك فقد قضى بأنه : « لما كانت المخالفات المسندة الى المخالفين في الدعوى التأديبية المطعون في حكمها ، سواء طبقا لوصف النيابة الادارية أو بحسب طبيعتها القانونية ، كلها مخالفات ادارية ومسلكية ، فمن ثم فان اشتراك عضو الجهاز المركزي للمحاسبات في تشكيل المحكمة وسماعه المرافعة واشترائه في اصدار الحكم من شأنه أن يبطل الحكم - وهو بطلان يتعلق بالنظام العام - وذلك طبقا للمبادئ العامة في اجراءات التقاضي لما في ذلك من اهدار لضمانات جوهرية لذوى الشأن من المتقاضين ، ويتعين لذلك القضاء ببطلان الحكم المطعون فيه ، لهذا السبب (٢) » •

٢ - المناداة باستبعاد العنصر الادارى من تشكيل المحاكم التأديبية وجعل تشكيلها قضائيا خالصا : لقد رأينا أن العضو الثالث بالمحكمة التأديبية ، كان من الجهاز المركزي للمحاسبات أو الجهاز المركزي للتنظيم والادارة ، حسب نوع المخالفة •

وقد قيل في سبب اشراك العنصر الادارى في تشكيل المحكمة ، أن المشرع استهدف الاستفادة به في المسائل المالية والادارية التي تثار بخصوص الدعاوى المطروحة على المحكمة •

بيد أن معظم الفقه قد رأى أن اشراك العنصر الادارى في تشكيل المحكمة قد يحقق الغاية منه • فضلا عن هذا ، فان أعضاء المحاكم التأديبية من رجال مجلس الدولة لديهم الخبرة والكفاية التامة ، بحكم

(١) سنرى أن هذا التشكيل ، قد عدل طبقا للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ في شأن مجلس الدولة اذ جعل المحاكم التأديبية مشكلة من (٢) ع ١٠٧ لسنة ١٨ في ١٩٧٥/٦/٢٨ ، س ٢٠ ص ٤٦٣ أعضاء مجلس الدولة فحسب •
ب ١٣٧ •

تخصصهم كمستشارين للدولة وللجهات الادارية ، في كل أمورهما المالية والادارية . هذا الى جانب الخبرة التي يتمتع بها أعضاء النيابة الادارية ، في هذا الشأن ، كما أن للمحكمة أن تستمع الى أقوال رئيس العامل ، أو غيره ممن ترى سماعه . ولها أن تستعين بالخبراء .. والمتخصصين ، فيما يعرض عليها من مسائل تستوجب ذلك ، سواء كانت هذه المسائل مالية أو ادارية أو هندسية أو طبية أو غير ذلك من التخصصات المتعددة التي لا يحيط بها عضو الجهاز المركزي للمحاسبات أو عضو الجهاز المركزي للتنظيم والادارة . ومن الناحية الأخرى ، فإن هذا العضو ، لا تتوافر له حصانة رجال القضاء وضماناتهم التي تكفل لهم الحرية والحيدة التامة في أداء أعمالهم القضائية .

من أجل ذلك ، فقد طالب معظم الفقه ، باستبعاد العنصر الاداري من تشكيل المحاكم الادارية .

وقد استجاب المشرع لذلك ، في القانون الحالي لمجلس الدولة ، الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ ، حيث جعل تشكيل هذه المحاكم من أعضاء مجلس الدولة فحسب ، وبذلك أضحي هذا التشكيل قضائياً خالصاً ، كما سنرى فيما بعد .

المطلب الثاني

تشكيل المحاكم التقديرية المختصة

بالنسبة للعاملين في القطاع العام والهيئات العامة ، طبقاً للقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ في شأن سريان أحكام قانون النيابة الادارية والمحاكمات التقديرية على موظفي المؤسسات والهيئات العامة والشركات والجمعيات والهيئات الخاصة

٢٠٨ - لقد فرق المشرع بين العاملين في الهيئات والمؤسسات العامة ، وبين العاملين في الشركات ، فيما يتعلق بتشكيل المحاكم التأديبية المختصة بكل منهم ، وفيما يتعلق بمناط اختصاص هذه المحاكم ، وذلك على النحو التالي :

٢٠٩ - تشكيل المحاكم التأديبية المختصة بمحاكمة العاملين بالمؤسسات والهيئات العامة ، طبقا للقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ سالف الذكر :

لقد نصت المادة الرابعة من هذا القانون على أن : « تسرى الأحكام الخاصة بالموظفين من الدرجة الثانية فما دونها ، فيما يتعلق بتشكيل المحكمة التأديبية ، والجزاءات التي توقعها ، على موظفي المؤسسات والهيئات العامة التي لا تتجاوز مرتباتهم ثمانين جنيها شهريا .

أما من تتجاوز مرتباتهم القدر المذكور فتسرى بالنسبة اليهم في هذا الشأن ، الأحكام الخاصة بالموظفين من الدرجة الأولى فما دونها (١) .

(١) نود أن نوضح في خصوص هذا النص عدة أمور هامة وذلك على النحو التالي :

أولا : عدم سريان هذا النص على العاملين بالشركات : فهو انما يسرى على العاملين بالمؤسسات والهيئات العامة فحسب ، وذلك على النحو المبين به .

ومن ثم فانه لا يسرى على العاملين بالشركات . ولو كانت تابعة للمؤسسات عامة .

ومما يقطع في ذلك ويؤكد ، أن المشرع أفرد المادة الخامسة من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ لبيان تشكيل المحكمة التأديبية التي تختص بمحاكمة العاملين بالشركات والجمعيات والهيئات الخاصة المنصوص عليها في المادة الأولى من هذا القانون .

وعلى هذا ثبت قضاء المحكمة الإدارية العليا .

ثانيا : تشكيل المحكمة التأديبية بالنسبة للعاملين في المؤسسات والهيئات العامة : - هو ذات تشكيل المحكمة التأديبية الخاصة بالعاملين المدنيين . ولهذا تحيل الى ما أسلفناه تفصيلا في معرض شرح المادة ١٨ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ باعادة تنظيم النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية .

ثالثا : المناط في تحديد المحكمة التأديبية المختصة ، بالنسبة للعاملين بالمؤسسات والهيئات العامة : نلاحظ في هذا الخصوص ، أن المشرع قد جعل المناط في تحديد المحكمة التأديبية بالنسبة للعاملين بالمؤسسات والهيئات العامة - هو مرتب العامل المحال الى المحاكمة التأديبية . وذلك بصرف النظر عن فئته أو درجته التي يشغلها عند الاحالة .

وعلى العكس من ذلك ... جعل المشرع ، المناط في تحديد المحكمة التأديبية المختصة بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة ، هو درجة (فئة) العامل لدى إحالته الى المحاكمة التأديبية ، دون نظر الى مرتبه . //

٢١٠ - تشكيل المحكمة التأديبية ، بالنسبة للعاملين في الشركات طبقا للقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ آف الذكر (١) :

لقد أوضحت ذلك ، المادة الخامسة من القانون المذكور ، حيث نصت على أن : « يكون تشكيل المحكمة التأديبية التي تختص بمحاكمة موظفي الشركات والجمعيات والهيئات الخاصة ، المنصوص عليها في المادة (١) على الوجه الآتي :

رئيسا	مستشار أو مستشار مساعد من مجلس الدولة ...
عضوين	موظف من ديوان المحاسبة لا تقل درجته عن الدرجة
	الثانية
	نائب من مجلس الدولة

= والرأى عندنا ، أنه لا يوجد مسوغ جوهري يدعو الى هذه التفرقة . ولذلك فقد سبق أن اقترحنا — في كتابنا « المسؤولية التأديبية » — تعديل التشريع ، لتوحيد المناط بالنسبة للجميع ، وذلك بأن يكون المناط في تحديد المحكمة التأديبية ، بالنسبة لمن هم على فئات ، هو فئة العامل عند إحالته الى المحكمة التأديبية . وقد اخذ المشرع بذلك في القانون الحالي لمجلس الدولة ، الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ . وسنرى ذلك لدى الحديث عن هذا القانون .

وقد سبق أن أوضحنا أن المراد بالدرجة الثانية المنصوص عليها في هذا القانون ، هي الدرجة الثانية وفقا لنظام موظفي الدولة الذي صدر هذا القانون في ظله . وهذه الدرجة تعادل الدرجة الثالثة وفقا لنظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وما تلاه من قوانين .

(١) ان هذه المحكمة — بتشكيلها المنصوص عليه في المتن — تختص بمحاكمة العاملين بالشركات والجمعيات والهيئات الخاصة المشار اليها ، ولو كانت المخالفة المنسوبة الى العامل ادارية . وذلك على الرغم من أن تشكيلها لا يضم عضوا من الجهاز المركزي للتنظيم والادارة اذا كانت المخالفة ادارية . بل يدخل في تشكيلها على الدوام ، عضو من الجهاز المركزي للمحاسبات ، ولو كانت المخالفة ادارية .

وذلك على عكس الحال بالنسبة لمحاكمة العاملين المدنيين بالدولة او المؤسسات او الهيئات العامة ، اذ يختلف تشكيلها تبعا لطبيعة المخالفة: فان كانت المخالفة مالية ، دخل في تشكيل المحكمة عضو من الجهاز المركزي للمحاسبات . اما ان كانت المخالفة ادارية ، فان تشكيل المحكمة لا يضم عضوا من الجهاز المركزي للمحاسبات ، وانما يدخل فيها عضو من الجهاز المركزي للتنظيم والادارة .

٢١١ — ملحوظة :

سنرى أيضا ، فيما يلى ، أن هذا التشكيل قد عدل بمقتضى القانون الحالى لمجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ . فيرجع الى ما ستفصله بخصوصه ، فهو الواجب الاتباع فى هذا الشأن .

= وقد سبق ان انتقدنا هذه التفرقة بين العاملين فى الشركات والعاملين فى المؤسسات العامة فى خصوص تشكيل المحكمة على هذا النحو . واقترحنا التسوية بينهم فى هذا الخصوص . وقد أخذ المشرع بذلك فى القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ فى شأن مجلس الدولة ، وسنرى ذلك فيما يلى :

ثالثا : ان المحكمة التأديبية ، بتشكيلها المشار اليه تختص بمحاكمة العاملين بالشركات والجمعيات والهيئات الخاصة سلكة الذكر ... بها علت فئة العامل المتهم أو بلغ مرتبه ، ولو كان رئيسا لمجلس الإدارة ، وذلك وفقا لما استقر عليه قضاء المحكمة الادارية العليا .

ومع ذلك ، فان هذه المحكمة ذاتها ، لا تختص — بالنسبة للعاملين فى المؤسسات العامة — الا بمحاكمة العاملين الذين لا يجاوز مرتب الواحد منهم ثمانين جنيها شهريا ، اما ان جاوز مرتبه هذا القدر ، اختصت بمحاكمته محكمة تأديبية اعلى منها من حيث التشكيل .

وقد انتقدنا ايضا هذه التفرقة فى تشكيل المحكمة على هذا النحو ، بالنسبة للعاملين فى المؤسسات العامة ، والعاملين فى الشركات . مع انهم جميعا يعملون فى قطاع واحد ويخضعون لنظام قانونى واحد هو نظام العاملين فى القطاع العام ، ويتساوون وفقا لهذا النظام فى الحقوق والواجبات .

واقترحنا تعديل التشريع فى هذا الخصوص ، وازالة هذه التفرقة غير السائغة . وقد أخذ المشرع بذلك ، وفقا للنصوص المتعلقة بتشكيل المحاكم التأديبية والواردة فى القوانين الحالى لمجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢

كما اقترحنا تعديل احكام قانون النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية ، بصفة عامة ، بحيث يصبح تشكيل المحاكم التأديبية قضائيا خالصا اى بصر جميع اعضائها من مجلس الدولة الذى انعمت له ولاية الفصل فى الدعاوى التأديبية بصريح نص دستورنا الدائم الصادر فى سنة ١٩٧١ والذى يقضى فى المادة ١٧٢ بأن « مجلس الدولة هيئة قضائية مستقلة » ويختص بالفصل فى المنازعات الادارية ، وفى الدعاوى التأديبية ، ويحدد القانون اختصاصاته الأخرى » .

وقد أخذ المشرع بذلك فى قانون مجلس الدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ الذى سنتحدث عنه فيما يلى .

بيان هام : راجع فى كل هذه الانتقادات والاقتراحات التى قدمناها ، ملحق التشريعات ، الوارد بنهاية كتابنا « المسؤولية التأديبية والجنائية » طبعة ١٩٧٢ .

المطلب الثالث

التشكيل الحالي ، للمحاكم التأديبية ، طبقا للقانون

رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ في شأن مجلس الدولة

٢١٢ — لقد أوضحت ذلك ، المادة السابعة من القانون المذكور ، حيث نصت على أن : « تتكون المحاكم التأديبية من :

١ — المحاكم التأديبية للعاملين من مستوى الادارة العليا ومن يصادلهم •

٢ — المحاكم التأديبية للعاملين من المستوى الأول والثاني والثالث، ومن يصادلهم » •

وأوضحت المادة الثامنة من هذا القانون ، مقر المحاكم التأديبية للعاملين من مستوى الادارة العليا ، وكيفية تشكيل هذه المحاكم ، حيث نصت على أن : « يكون مقر المحاكم التأديبية للعاملين من مستوى الادارة العليا في القاهرة والاسكندرية • وتؤلف من دائرة أو أكثر ، تشكل كل منها من ثلاثة مستشارين ••• ويصدر بالتشكيل قرار من رئيس المجلس » •

كما أوضحت المادة المذكورة ، مقر المحاكم التأديبية للعاملين الشاغلين لوظائف أقل من مستوى الادارة العليا ، وكيفية تشكيل هذه المحاكم : فقد نصت تلك المادة على أن : « يكون مقر المحاكم التأديبية للعاملين من المستويات الأول والثاني والثالث في القاهرة والاسكندرية • وتؤلف من دوائر تشكل كل منها برئاسة مستشار مساعد على الأقل وعضوين اثنين من النواب على الأقل • ويصدر بالتشكيل قرار من رئيس المجلس » •

كما نصت المادة السابعة ، سائلة الذكر على أنه : « يجوز بقرار

من رئيس مجلس الدولة انشاء محاكم تأديبية في المحافظات الأخرى (١)،
وبيين القرار عددها ومقارها ، ودوائر اختصاصها ، بعد أخذ رأى مدير
النياحة الادارية .

واذا شمل اختصاص المحكمة التأديبية أكثر من محافظة ، جاز لها
أن تنعقد فى عاصمة أى محافظة من المحافظات الداخلة فى اختصاصها ،
وذلك بقرار من رئيس مجلس الدولة .

ومفاد ما تقدم ، طبقا للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ فى شأن مجلس
الدولة وكما سبق ان اوضحنا :

١ — ان المحاكم التأديبية ، نوعان : النوع الأول : يختص بالعاملين
من مستوى الادارة العليا .

والنوع الثانى يختص بالعاملين من المستوى الأول والثانى والثالث .
وتشكل المحكمة من النوع الأول من ثلاثة مستشارين من مجلس
الدولة .

أما النوع الثانى : فتشكل المحكمة برئاسة مستشار مساعد على
الأقل وعضوين اثنين من النواب على الأقل .

وهذا التشكيل ، والاختصاص ، بالنسبة لكل نوع من هذه المحاكم
التأديبية يجرى سواء بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة أو العاملين بالقطاع
العام . ويتحدد الاختصاص بين هذين النوعين من المحاكم — كما قلنا —
على أساس المستوى الوظيفى للعامل .

أما بالنسبة للعاملين بالجمعيات والشركات والهيئات الخاصة ،
المنصوص عليها فى المادة ١٥ من قانون مجلس الدولة ، فانهم يدخلون
جميعا — مهما علت فئاتهم أو مرتباتهم — فى اختصاص النوع الثانى من

(١) أى غير القاهرة والاسكندرية .

المحاكم ، أى المحاكم المختصة بمحاكمة العاملين المدنيين بالدولة أو القطاع العام من المستوى الأول والثاني والثالث ، وذلك طبقا لنص الفقرة الثانية من المادة ١٧ من القانون المذكور .

٢ - أصبح تشكيل المحاكم التأديبية ، قضائيا خالصا . فقد استبعد منه المشرع ، العنصر الادارى .

كما أن تشكيل هذه المحاكم ، يسرى على العاملين كافة : سواء فيما يتعلق بالعاملين المدنيين بالدولة ، أو العاملين بالهيئات العامة ، أو المؤسسات العامة وما يتبعها من وحدات كالشركات ... وذلك على عكس ما كان عليه الحال فى ظل القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ سالف الذكر . وقد أشرنا فيما تقدم ، الى أننا دعونا المشرع - فى ظل التشريعات السابقة - الى اجراء هذه التعديلات .. وحسنا فعل .

٣ - يتحدد اختصاص المحكمة التأديبية - وفقا للمادة ١٧ من القانون سالف الذكر تبعا للمستوى الوظيفى للعامل وقت اقامة الدعوى .. ومن هذا يتضح أن المناط فى تحديد الاختصاص ، هو بالمستوى الوظيفى للعامل ، وليس على أساس آخر كالمرتب أو الأجر الذى يتقاضاه : كما كان الحال فى ظل القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ سالف البيان .

المبحث الثالث

العناصر اللازمة لتشكيل المحكمة التأديبية

٢١٣ - بيان ذلك :

ان المحاكم التأديبية - كالمحاكم الجنائية - تشكل كل منها ، من ثلاثة عناصر هى :

- ١ - أعضاء المحكمة .
- ٢ - ممثل النيابة .
- ٣ - كاتب الجلسة .

ويكون التشكيل ، باطلا اذا لم يتم على هذا النحو . والبطان هنا من النظام العام (١) .

وقد أثير التساؤل عما اذا كان من اللازم حضور مفوض الدولة أمام المحكمة التأديبية حين نظرها الطعون المقدمة اليها في الجزاءات التأديبية الصادرة من الجهات الادارية . وهل يلزم أن تقدم هيئة مفوضى الدولة تقارير برأيها القانونى بخصوص هذه الطعون ، وذلك على أساس أن المحاكم التأديبية قد حلت محاكم القضاء الادارى في نظر هذه الطعون ، والمقرر أن هيئة مفوضى الدولة تمثل أمام هذه المحاكم الأخيرة .

من أجل ذلك ، فسنناول دراستنا في أربعة مطالب على النحو التالى:

المطلب الأول : العنصر القضائى ، أو أعضاء المحكمة نفسها .

المطلب الثانى : مثل النيابة الادارية لدى المحكمة التأديبية .

المطلب الثالث : كاتب الجلسة .

المطلب الرابع : هيئة مفوضى الدولة ، وهل يلزم أن تشمل أمام

المحكمة التأديبية ، أو تودع تقارير برأيها لدى

نظر المحكمة الطعون المقدمة اليها .

المطلب الأول

العنصر القضائى ، أو أعضاء المحكمة ورئيسها

٢١٤ — الشروط اللازم توافرها لصحة تشكيل المحكمة ، فيما يتعلق باعضائها :

١ — أن يكون لعضو المحكمة — ولرئيسها — ولاية القضاء .

٢ — أن لا تقوم به حالة من حالات عدم الصلاحية لنظر الدعوى .

(١) انظر فى هذا — فى المجال الجنائى — د. عمر السعيد رمضان ، الاجراءات الجنائية طبعة سنة ١٩٦٧ ، ص ٣٦٨ — د. محمود مصطفى ، الاجراءات الجنائية ، طبعة ١٩٧٠ ص ٣٧٧ .

٣ — أن يكون أعضاء المحكمة — بما فيهم رئيسها — طبقا للقانون من حيث عددهم وفتاتهم •

٤ — أن يشترك عضو المحكمة ، في جميع اجراءات الدعوى •
وستحدث عن كل من هذه الشروط ، على النحو التالي •

اولا : ان يكون لعضو المحكمة — وكذلك رئيسها — ولاية القضاء ، وان يظل محتفظا بها حتى كتابة الحكم (١) :

وذلك بأن يكون قد روعيت في تعيينه أصلا ، ونقله أو إلحاقه بالمحكمة ، القواعد المقررة قانونا •

ولعضو المحكمة ، ولاية القضاء في المحكمة التي ألحق بها • وإذا صدر قرار بنقله منها ، فلا تزيله ولاية القضاء فيها الا اذا أبلغ بقرار نقله بصفة رسمية (٢) • وإذا استقال ، فلا تنحصر عنه ولاية القضاء الا بقبول استقالته وإخطاره بذلك (٣) فالاستقالة لا تنتج أثرها الا بقبولها •

ثانيا : ان لا تقوم به حالة من احوال عدم الصلاحية لنظر الدعوى :

وذلك بأن لا يمنعه من نظر الدعوى ، سبب من أسباب التنحي أو الرد • وقد نصت على ذلك صراحة المادة ٣٦ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ بإعادة تنظيم النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية ، حيث قضت بأنه : « في حالة وجود سبب من أسباب التنحي المنصوص عليه في قانون المرافعات ، بالنسبة لرئيس المحكمة أو أحد أعضائها ، يجب عليه التنحي عن نظر الدعوى ، وللوظيف المحال الى المحكمة الحق في طلب تنحيه » •

(١) د. أحمد أبو الوفا ، مقالة في مجلة ادارة قضايا الحكومة ، ص ٥ العدد ٤ .

(٢) نقض ١٩/٥/١٩٤١ ، مجموعة القواعد القانونية ، ج ٥ ص ٤٧١ ب ٢٥٩ .

(٣) نقض ٢٩/٥/١٩٥٠ ، مجموعة أحكام النقض ، س ١ ص ٧٠٢ ب ٢٢٨ .

ثالثا : ان يكون تشكيل المحكمة ، وفقا للعدد والفئات المقررة قانونا :

فلا يجوز أن يزيد أعضاء المحكمة ، أو ينقصوا ، عن العدد المحدد في القانون ، والا كان التشكيل باطلا وتبعا للحكم . وهذا مقرر أيضا في المجال الجنائي (١) .

وتطبيقا لذلك فقد نصت المحكمة الإدارية العليا ، بأن زيادة عدد من اشتركوا في اصدار الحكم عن العدد المقرر قانونا ، يؤدي الى بطلان الحكم وهو بطلان متعلق بالنظام العام (٢) .

كما لا يجوز أن نقل فئة أو درجة رئيس المحكمة أو أعضائها . عن المقرر قانونا ، والا بطل التشكيل . كما يبطل الحكم الذي يصدر وفقا لهذا التشكيل .

رابعا : أن يشترك رئيس المحكمة وأعضاؤها ، في جميع إجراءات الدعوى :

وهذا مبدأ مستقر ، كأصل عام في المحاكمات ، جنائية أو تأديبية . ولهذا فقد قضى بأنه اذا لم يحضر أحد أعضاء المحكمة ، المرافعة ، ثم اشترك في المداولة وفي اصدار الحكم . فإن الحكم يكون باطلا (٣) .

ولكن لا يبطل الحكم ، لعدم حضور عضو المحكمة أو رئيسها ، احدى الجلسات ، الا اذا كان قد اتخذت في تلك الجلسة اجراءات تؤثر على الحكم في الدعوى . فعدم حضوره احدى الجلسات لا يجعله غير أهل للحكم ، اذا كان كل ما جرى في تلك الجلسة هو مجرد تأجيل الدعوى .

(١) د. محمود مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٣٧٨ - د. عمر السعيد رمضان ، المرجع السابق ، ص ٣٦٨ .

(٢) أ.ع ٩٦٩ لسنة ٧ في ١٥/١١/١٩٦٤ .

(٣) نقض ١٩٥٥/٣/٢٨ ، مجموعة أحكام النقض س ٦ ص ٧٠٩ .

ومع هذا ، فإن وجوب حضور جميع أعضاء المحكمة ، اجراءات المحاكمة ، مقصور على ما يتم منها في الجلسة ، ذلك أنه قد يتعذر تحقيق دليل أمام المحكمة ، كما لو اقتضى الأمر اجراء معاينة في مكان المخالفة ، وفي هذه الحالة يجوز للمحكمة أن تنتقل بكامل تشكيلها ، كما يجوز لها أن تندب أحد أعضائها .

ويلاحظ ، أنه يجب على عضو المحكمة المندوب لاجراء المعاينة أو غيرها ، أن يباشر ذلك بحضور ممثل النيابة الادارية ، وأن يصطحب معه كاتباً ، وعليه أن يمكن المتهم من حضور هذه الاجراءات طبقاً للقواعد المقررة في المحاكمة ذاتها ، والا كان عمله باطلاً .

ولكن ... هل يجوز للمحكمة التأديبية ، ان تندب النيابة الادارية لتحقيق دليل كالمعاينة ؟

نرى أنه لا يجوز للمحكمة أن تندب في ذلك ، سلطة التحقيق ، لأن سلطاتها تنتهي بدخول الدعوى في حوزة المحكمة ولهذا يبطل الاجراء الذي تتخذه سلطة التحقيق في هذا الشأن . وهو بطلان متعلق بالنظام العام ، لمساسه بقواعد التنظيم القضائي . وهذا المبدأ من المسلمات في المجال الجنائي (١) .

المطلب الثاني

مثل النيابة الادارية ، لدى المحكمة التأديبية ، يدخل

في تشكيل هذه المحكمة

٢١٥ — بيان ذلك :

لن الواضح من استقراء القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ باعادة تنظيم النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية — سيما المادة الرابعة من هذا القانون — أن النيابة الادارية هي التي تتولى مباشرة الدعوى التأديبية

(١) راجع في الجنائي : د. محمود مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٣٨٤ هامش ٦ .

أمام المحاكم التأديبية : وهي التي ترفع الدعوى التأديبية أمام هذه المحاكم وفقا للمادة ٢٣ من القانون المذكور . كما يتولى الادعاء أمام المحاكم المشار إليها ، أحد أعضاء هذه النيابة طبقا للمادة ٢٢ من القانون سالف الذكر والمادة التاسعة من قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ .

ولهذا فان النيابة الادارية ، هي وحدها التي تحمل أمانة الدعوى أمام المحكمة التأديبية : وهي تدخل في تشكيل هذه المحكمة بحيث لا يكون هذا التشكيل صحيحا الا اذا حضر من يشغلها بجلسات المحكمة التأديبية (١) .

وهذه القاعدة مقررة أيضا بالنسبة للمحكمة الجنائية اذا أن تشكيلها لا يكون صحيحا بغير تمثيل النيابة العامة (٢) .

أما بالنسبة لمجالس التأديب ، فليس في القانون ما يفيد ضرورة اشراك عضو من النيابة الادارية في مجلس التأديب (٣) .

٢١٦ — أعضاء النيابة الادارية يحل بعضهم محل بعض :

وقد نصت على ذلك صراحة ، المادة الأولى من اللائحة الداخلية للنيابة الادارية — الصادر بالقرار الجمهوري رقم ١٤٨٩ لسنة ١٩٥٨ — حيث قالت :

« رجال النيابة الادارية ، تابعون لرؤسائهم دون غيرهم ... وينوب بعضهم عن بعض » .

(١) ا.ع ٧٧٨ لسنة ١٣ في ١٩٧٠/٦/٦ ، س ١٥ ص ٣٩٦ ب ٦١ .

ومع ذلك ، فان النيابة الادارية لا تعتبر جزءا من المحكمة الادارية العليا لدى نظرها الطعون في احكام المحاكم التأديبية ، ولا تحضر امامها ، بل الذي يحظر هو تحايي الحكومة أو تحايي الجهة الادارية المختصة باعتبار الحكومة أو الجهة الادارية هي خصم أصيل في الطعن .

(٢) د. محمود مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٣٨٥ .

(٣) ا.ع ٤٧ لسنة ٩ في ١٩٧٠/١٢/٥ .

ولهذا فلا يلزم أن يحضر أحد أعضاء هذه النيابة ، جميع إجراءات الدعوى أمام المحكمة التأديبية ، بل يجوز أن يحضر غيره بدلا عنه .
وهذا المبدأ مقرر أيضا بالنسبة لحضور أحد أعضاء النيابة العامة أمام المحكمة الجنائية ، اذ ينوب بعضهم عن بعض .

٢١٧ - تمثيل النيابة الادارية ، ضرورى فى جميع اجراءات الدعوى امام المحكمة :

فقد أسلفنا أنه لا يكفي حضورها فى الجلسات . بل يجب أن يحضر ممثلها فى كافة اجراءات الدعوى ولو كانت خارج قاعة الجلسة ، كما هو الشأن فى حالة انتقال المحكمة أو أحد أعضائها المندوب عنها ، لاجراء معاينة .

٢١٨ - هل يجوز رد عضو النيابة الادارية ؟

لقد أثير مثل هذا التساؤل ، بالنسبة لأعضاء النيابة العامة
وقيل بخصوصهم ، ان الأصل عدم جواز ردهم طبقا للنصوص القائمة ، ومع ذلك اقترح بعض الفقه أن ينص على أن يطبق على النيابة العامة ما يطبق على القضاء من حيث الرد (١) .

والرأى عندى أنه يجدر النص على جواز رد عضو النيابة الادارية ، اذا قامت به حالة من حالات عدم الصلاحية . اذ لا يتصور أن يظل عضو النيابة جالسا فى كرسى الادعاء والاثام ، مع ما قد يكون بينه وبين المتهم من عداوات شخصية .

المطلب الثالث

كاتب الجلسة

٢١٩ - ان كاتب الجلسة جزء متهم لهيئة المحكمة :

سواء كانت جنائية أو مدنية أو ادارية أو تأديبية وحضوره شرط أساسى لانعقادها . وكل عمل من اجراءات الدعوى تجريه المحكمة بدون

(١) د. احمد فتحى مبرور ، المرجع السابق ، ص ١٢٢ .

حضوره يكون باطلا ، وهذا طبعى ، اذ بغير الاستعانة بكتاب لتدوين الاجراءات فى المحضر لا يكون فى مقدور القاضى أن يتفرغ لنظر الدعوى (١) .

ويتولى الكاتب تحرير محضر بما يجرى فى جلسة المحاكمة ، ويوقع مع رئيس المحكمة على كل صفحة منه . ويشتمل المحضر على تاريخ الجلسة ، وأسماء الأعضاء وعضو النيابة الحاضر بالجلسة ، واسم الكاتب ، وأسماء المتهمين والمدافعين عنهم ، وأقوالهم ، وشهادات الشهود ، كما تدون به الطلبات التى قدمت أثناء نظر الدعوى ، ومنطوق الحكم ، وغير ذلك مما يجرى فى الجلسة .

المطلب الرابع

تشكيل المحاكم القأديبية ، لا يدخل فيه عضو من هيئة المفوضين

٢٢٠ — بيان ذلك :

لا خلاف فى أن هيئة المفوضين لا تمثل أمام المحكمة التأديبية وهى تنظر دعوى تأديبية مبتدأة مقامة من النيابة الادارية . وانما الذى يحضر — ويعتبر جزءا من تشكيل المحكمة ، كما أسلفنا — هو عضو من النيابة المذكورة .

ولكن ثار تساؤل فى هذا الشأن ، بخصوص الحالة التى تنعقد فيها المحكمة التأديبية — لا لتجرى محاكمة تأديبية — وانما لتتفرق القضايا المقامة من العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام طعنا على الجزاءات التأديبية الموقعة على هؤلاء العاملين من جهاتهم الادارية ... ونساءل البعض هل تلزم هيئة المفوضين — أو يجوز لها — أن تقوم بتحضير هذه الطعون وأن تودع تقارير بالرأى القانونى فيها ... وهل يلزم —

(١) انظر فى المجال الجنائى ، د. محمود مصطفى ، المرجع السابق،

أو يجوز — أن يحضر عضو من هيئة المفوضين ممثلاً لهذه الهيئة لدى المحكمة التأديبية حين نظرها تلك الطعون ؟

لقد تبودلت المكاتبات ، في شأن هذا الموضوع بين المحكمة التأديبية للعاملين من مستوى الإدارة العليا ، وهيئة مفوضي الدولة • واستقر الرأي — وفقاً لقانون مجلس الدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ ، سيما مادتيه ١٠ و ٤٢ — على أن هيئة مفوضي الدولة ، لا يجوز لها أن تقوم بتحضير تلك الدعاوى التي يرفعها العاملون المدنيون بالدولة ، أو القطاع العام ، طعنًا في الجزاءات الموقعة عليهم من السلطات الإدارية المختصة ، كما لا يجوز أن يحضر أحد من هيئة مفوضي الدولة في جلسات المحاكم التأديبية عند نظر الدعاوى المذكورة (١) •

(١) راجع في هذا مذكرة هيئة مفوضي الدولة المرفقة بكتاب الهيئة المذكورة رقم ٥١ سري في ١٤/٧/١٩٧٢ ، المرسل إلى الأستاذ المستشار رئيس مجلس الدولة •

الفصل الثالث

عدد المحاكم التأديبية ، ومقارها واختصاص كل منها

٢٢١ - لقد نصت المادة ١٩ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ بشأن إعادة تنظيم النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية على أن : « يصدر بتعيين عدد المحاكم التأديبية ، ومقارها ، ودوائر اختصاصها ، وتشكيلها ، قرار من رئيس مجلس الدولة بعد أخذ رأى مدير عام النيابة الادارية » .

وعندما صدر القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ بشأن مجلس الدولة أعاد تنظيم المحاكم التأديبية وتشكيلها ، واختصاصاتها ، ومقارها .

وقد نص هذا القانون في مادته الثانية على أن : « يكون مقار المحاكم التأديبية للعاملين من مستوى الادارة العليا في القاهرة والاسكندرية ، وتؤلف من دائرة أو أكثر تشكل كل منها من ثلاثة مستشارين - ويكون مقار المحاكم التأديبية للعاملين من المستويات الأولى والثاني والثالث في القاهرة والاسكندرية ، وتؤلف من دوائر تشكل كل منها برئاسة مستشار مساعد على الأقل وعضوية اثنين من النواب على الأقل - ويصدر بالتشكيل قرار من رئيس المجلس » .

ويجوز بقرار من رئيس مجلس الدولة ، انشاء محاكم تأديبية في المحافظات الأخرى . وبين القرار عددها ومقارها ودوائر اختصاصها بعد أخذ رأى مدير النيابة الادارية .

واذا شمل اختصاص المحكمة التأديبية ، أكثر من محافظة ، جاز لها أن تتعقد في عاصمة أى محافظة من المحافظات الداخلة في اختصاصها ، وذلك بقرار من رئيس مجلس الدولة .

وبناء على هذه النصوص ، فقد أصدر رئيس مجلس الدولة ، على التوالي ، عدة قرارات ، بتشكيل هذه المحاكم وتحديد دوائر اختصاص كل منها ، ومقرها •

ونذكر فيما يلى ، القرارات التى تنظم — حاليا — هذه المحاكم ، وذلك على النحو التالى :

١. — محكمة تاديبية ، بالقاهرة ، للعاملين من مستوى الإدارة العليا :

وقد صدر بذلك قرار من رئيس مجلس الدولة •

٢. — إنشاء محكمة تاديبية بمدينة الاسكندرية ، للعاملين من مستوى الإدارة العليا :

وقد صدر بذلك قرار رئيس مجلس الدولة رقم ١١٧ لسنة ١٩٧٢ ، والذى نص على الآتى (١) :

مادة ١ — تنشأ محكمة تاديبية للعاملين من مستوى الإدارة العليا ومن يعادلهم يكون مقرها مدينة الاسكندرية •

مادة ٢ — تختص هذه المحكمة بنظر الدعاوى التأديبية عن المخالفات المالية والإدارية والطعون المنصوص عليها فى المادة ١٤ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ بشأن مجلس الدولة المشار اليه • وذلك بالنسبة للعاملين من مستوى الإدارة العليا ومن يعادلهم •

مادة ٣ — يشمل اختصاص هذه المحكمة الدعاوى التأديبية والطعون الخاصة بالعاملين بوزارة النقل البحرى والجهات التابعة ، والملحقة بالوزير ، وكذلك العاملون بالمصالح العامة بمدينة الاسكندرية ومحافظة البحيرة والصحراء الغربية •

(١) نشر هذا القرار فى الوقائع المصرية ، بتاريخ ١٢/٥/١٩٥٣. وعمل به من هذا التاريخ •

مادة ٤ — تبدأ هذه الدائرة أعمالها اعتبارا من ١/٦/١٩٧٣ •

مادة ٥ — جميع القضايا التي أصبحت بمقتضى هذا القرار من اختصاص هذه المحكمة تحال إليها بحالتها بقرار من رئيس المحكمة ما لم تكن الدعوى مهية للفصل فيها ، ويبلغ ذوو الشأن بقرار الاحالة •

٢ — المحاكم التأديبية ، بالقاهرة ، للعاملين من المستويات الأولى والثاني والثالث ، وما يعادلها :

تقد صدر قرار رئيس مجلس الدولة رقم ١١٢ لسنة ١٩٧٣ ، بتحديثها ، وبيان دائرة اختصاص كل منها ، وذلك على النحو التالي (١) :

مادة ١ — تعين المحاكم التأديبية بالنسبة للعاملين من المستويات الأولى والثاني والثالث وما يعادلها ، وتحدد دائرة اختصاص كل منها على الوجه الآتى :

١ — محكمة تأديبية بالنسبة الى العاملين برياضة الجمهورية ورقابة مجلس الوزراء ، ووزارات الخارجية والعدل والداخلية وأمانة الحكم المحلى والمنظمات الشعبية ووحدات الحكم المحلى ، وشئون مجلس الشعب والتخطيط والقوى العاملة والسياحة والجهات التابعة والملحقة بالوزير •

٢ — محكمة تأديبية بالنسبة الى العاملين بوزارات الصناعة والبتترول والثروة المعدنية والكهرباء والحربية والانتاج الحربى والطيران المدنى والشئون الاجتماعية والرى والجهات التابعة والملحقة بالوزير •

(١) يلاحظ أن هذا القرار ، هو المعمول به حاليا . وقد سبقه من قبل : عدة قرارات منذ العمل بالقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ باعادة تنظيم النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية . ولا نرى داعيا لايارد هذه للقرارات التى اضحت ملغاة .

٣ - محكمة تأديبية بالنسبة الى العاملين بوزارات التربية والتعليم والتعليم العالى والثقافة والاعلام والشباب والتموين والتجارة الداخلية والمالية والاقتصاد والتجارة الخارجية ، والتأمينات والأوقاف وشئون الأزهر ، والجهات التابعة والملحقة بالوزير .

٤ - محكمة تأديبية بالنسبة الى العاملين بوزارتى الزراعة والاصلاح الزراعى ، واستصلاح الأراضى ، والجهات التابعة والملحقة بالوزير .

٥ - محكمة تأديبية بالنسبة الى العاملين بوزارتى الاسكان والتشييد ، والصحة والجهات التابعة والملحقة بالوزير .

٦ - محكمة تأديبية بالنسبة الى العاملين بوزارتى النقل والمواصلات وهيئة النقل العام لمدينة القاهرة ، والجهات التابعة والملحقة بالوزير .

٧ - الخ (١) .

مادة ٢ - تختص كل محكمة تأديبية بالعاملين بفروع الوزارات الموجودة بالمحافظات ولو كانت تحت اشراف المحافظ .

مادة ٣ - جميع القضايا والطلبات والطعون المنظورة أمام احدى هذه المحاكم وأصبحت بمقتضى هذا القرار من اختصاص محكمة أخرى تحال اليها بحالتها بقرار من رئيس المحكمة ما لم تكن مهية للفصل فيها . ويبلغ ذوو الشأن بقرار الاحالة (٢) .

٤ - انشاء محكمة تأديبية بالاسكندرية (٣) للعاملين من المستويات الاول والثانى والثالث :

ان الذى يحكم هذه المحكمة حاليا ، هو قرار رئيس مجلس الدولة رقم ٤٢٢ لسنة ١٩٧٥ ، والذى ينص على الآتى :

(١) هذا البند النفى بالقرار رقم ٤٢٢ لسنة ١٩٧٥ الذى سيأتى ذكره .

(٢) نشر هذا القرار ، فى الوقائع المصرية بتاريخ ١٢/٥/١٩٧٣ ، وعمل به من هذا التاريخ .

(٣) ان هذه المحكمة . قد انشئت أصلا بقرار رئيس مجلس الدولة الصادر فى ١٣/٦/١٩٦٠ .

مادة ١ — تعين محكمة تأديبية ، يكون مقرها مدينة الاسكندرية .

مادة ٢ — تختص هذه الطعون بنظر الدعاوى التأديبية عن المخالفات المالية والادارية ، والطعون المنصوص عليها في المادة (١٥) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ المشار اليه ، وذلك بالنسبة الى العاملين من المستويات الأول والثاني والثالث وما يعادلهم .

مادة ٣ — يشمل اختصاص هذه المحكمة ، الدعاوى التأديبية ، والطعون ، الخاصة بالعاملين في محافظات الاسكندرية والبحيرة والصحراء الغربية ، متى كان مقام عملهم وقت اقامة الدعوى أو الطعن (١) واقعا في احدى هذه المحافظات .

مادة ٤ — جميع الدعاوى والطلبات المنظورة أمام احدى المحاكم التأديبية وأصبحت بمقتضى هذا القرار من اختصاص محكمة أخرى ، تحال اليها بحالتها بقرار من رئيس المحكمة ما لم تكن مهية للفصل فيها . ويبلغ ذوو الشأن بقرار الاحالة (٢) .

٥ — انشاء محكمة تأديبية بمدينة المنصورة :

لقد صدر بذلك ، قرار رئيس مجلس الدولة رقم ١٢٥ لسنة ١٩٧٣ ، وقد نص هذا القرار على الآتى (٣) :

مادة ١ — تنشأ محكمة تأديبية يكون مقرها ٢٤١ شارع الجيش

(١) هذا النص — في هذا الخصوص — على خلاف الأصل العام المسلم في تحديد الاختصاص التأديبي . فالأصل هو تحييد الاختصاص ، على أساس الجهة التي كان يتبعها العامل عند ارتكابه المخالفة ، وليس وقت اقامة الدعوى أو الطعن كما جاء في النص المذكور .

(٢) نشر هذا القرار ، في الوقائع المصرية بتاريخ ١٩٧٦/١/٣١ وعمل به من هذا التاريخ .

(٣) نشر هذا القرار في الوقائع المصرية في ١٩٧٣/٥/١٢ ، وعمل به اعتبارا من هذا التاريخ .

• بمدينة المنصورة محافظة الدقهلية (١) •

مادة ٢ — تختص هذه المحكمة بنظر الدعاوى التأديبية عن المخالفات المالية والإدارية والطعون المنصوص عليها في المادة ١٥ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ بشأن مجلس الدولة المشار إليه ، وذلك بالنسبة للعاملين من المستويات الأولى والثاني والثالث ومن يعادلهم •

مادة ٣ — يشمل اختصاص هذه المحكمة الدعاوى التأديبية والطعون الخاصة بالعاملين في محافظات الدقهلية ودمايط والشرقية والإسماعيلية وبورسعيد ، ووحدات الحكم المحلي في هذه المحافظات •

مادة ٤ — تبدأ هذه المحكمة أعمالها اعتباراً من ٢٦ مايو سنة ١٩٧٣ •

٥ — جميع القضايا التي أصبحت بمقتضى هذا القرار من اختصاص المحكمة التأديبية بمدينة المنصورة ، وتكون منظورة أمام إحدى المحاكم التأديبية تحال بحالتها إلى المحكمة المذكورة بقرار من رئيس المحكمة ، ما لم تكن الدعوى مهية للفصل فيها • ويبلغ ذوو الشأن بقرار الإحالة » •

٦ — إنشاء محكمة تأديبية بمدينة طنطا :

قد صدر بذلك قرار رئيس مجلس الدولة ، رقم ١٢٧ لسنة ١٩٧٣ ، الذي نص على الآتي (٢) :

مادة ١ — تنشأ محكمة تأديبية يكون مقرها مبنى الغرفة التجارية بشارع الجيش بمدينة طنطا بمحافظة الغربية •

(١) أصبح مقرها الحالي ، مبنى مجلس الدولة بلرض الشسناوى بمدينة المنصورة وذلك طبقاً لقرار رئيس مجلس الدولة رقم ٣٩١ لسنة ١٩٨٠ •

(٢) نشر هذا القرار في الوقائع المصرية ، بتاريخ ١٢/٥/١٩٧٣ ، وعمل به من هذا التاريخ •

مادة ٢ — تختص هذه المحكمة بنظر الدعاوى التأديبية عن المخالفات المالية والادارية والطعون المنصوص عليها في المادة ١٥ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ بشأن مجلس الدولة المشار اليه ، وذلك بالنسبة للعاملين من المستويات الأول والثاني والثالث ومن يعادلهم •

مادة ٣ — يشمل اختصاص هذه المحكمة الدعاوى التأديبية المختصة بالعاملين في محافظات : الغربية — كفر الشيخ — القليوبية — المنوفية ووحدات الحكم المحلي في هذه المحافظات •

مادة ٤ — تبدأ هذه المحكمة أعمالها اعتبارا من ٢٧ مايو سنة ١٩٧٣ •

مادة ٥ — جميع القضايا التي أصبحت بمقتضى هذا القرار من اختصاص المحكمة التأديبية بمدينة طنطا وتكون منظورة أمام احدى المحاكم التأديبية تحال بطالتها الى المحكمة المذكورة بقرار من رئيس المحكمة ، ما لم تكن الدعوى مهية للفصل فيها • ويبلغ ذوو الشأن بقرار الاحالة •

٧ — انشاء محكمة تأديبية بمدينة اسيوط :

لقد تم ذلك بقرار رئيس مجلس الدولة رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٣ — والذي نص على الآتى (١) :

« مادة ١ — تنشأ محكمة تأديبية يكون مقرها بالعصارة الكائنة بناصية شارع ٢٣ يوليو وشارع المنتزه بمدينة اسيوط •

مادة ٢ — تختص هذه المحكمة بنظر الدعاوى التأديبية عن المخالفات المالية والادارية والطعون المنصوص عليها في المادة ١٥ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ بشأن مجلس الدولة المشار اليه • وذلك بالنسبة للعاملين من المستويات الأول والثاني والثالث ومن يعادلهم •

(١) نشر القرار المذكور ، في الوقائع المصرية ، بتاريخ ١٩٧٣/٦/٢٦ وصحبه به من هذا التاريخ •

مادة ٣ - يشمل اختصاص هذه المحكمة الدعاوى التأديبية والطعون الخاصة بالعاملين في محافظات أسيوط والمنيا وسوهاج وقنا وأسوان والوادي الجديد والبحر الأحمر ووحدات الحكم المحلي في هذه المحافظات (١) .

مادة ٤ - تبدأ هذه المحكمة أعمالها اعتبارا من أول أكتوبر سنة ١٩٧٣ .

مادة ٥ - جميع القضايا التي أصبحت بمقتضى هذا القرار من اختصاص المحكمة التأديبية بمدينة أسيوط وتكون منظورة أمام إحدى المحاكم التأديبية تحال بحالتها الى المحكمة المذكورة بقرار من رئيس المحكمة ما لم تكن الدعوى مهية للفصل فيها . ويبلغ ذو الشأن بقرار الاحالة .

(١) هذه المادة معدلة بقرار رئيس المجلس رقم ٧ لسنة ١٩٧٤ على النحو الوارد بالمتن . وبمقتضى هذا التعديل اضيفت عبارة « والبحر الأحمر » .

الفصل الرابع

طبيعة المحاكم التأديبية ... وطبيعة ما تصدره

٢٢٤ - يسلن ذلك :

مستناول دراسة هذا الموضوع ، بالنسبة للفترة السابقة على العمل بقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ في شأن مجلس الدولة ، ثم في ظل أحكام هذا القانون .

أولاً : طبيعة المحاكم التأديبية ، وطبيعة ما تصدره ، قبل العمل بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ بتنظيم مجلس الدولة :

١ - لقد ذهبت المحكمة الإدارية العليا ، في قضاء لها الى نفى الصفة القضائية عن هذه المحاكم ، وعما تصدره . فقالت انها ليست بمحاكم ، وانها لا تصدر أحكاما ، وانما تصدر قرارات ادارية وان كانت تشبه بالأحكام ولكنها ليست أحكاما . ومن أوائل أحكام المحكمة الإدارية العليا ، في هذا الشأن ، وأهمها ، حكمها الذي أصدرته بتاريخ ١٩٦٠/٤/٢٦ في دمشق أثناء الوحدة بين مصر وسوريا (١) .

٢ - وحيثما أن نشير الى أن المحكمة المذكورة ، قد ذهبت هذا التذهب محاولة منها للتسوية بين طبيعة المجالس التأديبية في سوريا وطبيعة المحاكم التأديبية في مصر ، وكذلك للتسوية بين طبيعة ما تصدره كل من هذه المجالس والمحاكم ، وذلك للتوحيد بين طبيعة هذه وتلك .

٣ - لا مرا! في أن هذا القضاء معتقد ... فهو يتعارض مع صريح

(١) أ.ع ٢١ لسنة ٢ و ٢٣ لسنة ٢ في ١٩٦٠/٤/٢٦ ، س ٥ ص ٨١٤ ب ٨١ - وبذات المبدأ قضت المحكمة المذكورة ، في ذات الجلسة ، في القضايا أرقام ١ لسنة ١ و ٢٨ لسنة ٢ و ٣٢ لسنة ٢ و ٣ و ٦ و ٨ لسنة ٢ ق .

النصوص التشريعية • والمقرر أنه لا مساغ للاجتهاد في مورد النص :
فالمشرع قد عرف المحاكم التأديبية وسماها بأنها « محاكم » ، كما عرف
ما يصدر عنها وسماها « أحكاما » وذلك طبقا للبواب الثالث من القانون
رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ بإعادة تنظيم النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية ،
أى طبقا للمواد من ١٨ حتى ٣٢ من هذا القانون ، وكذلك وفقا للمادة ١٥
من القانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ في شأن تنظيم مجلس الدولة •

٤ — لقد عادت المحكمة الادارية العليا ، بعد ذلك ، فكيفت هذه
المحاكم وما يصدر منها : التكليف الصحيح ، حيث وصفتها بأنها
« محاكم » ، وأنها تصدر « أحكاما » لا قرارات ادارية •

وفي هذا نقول : « ان ما يصدر من السلطات التأديبية من قرارات
في شأن الموظفين العموميين يعتبر بحسب التكليف السليم الذى أخذت به
قوانين مجلس الدولة المتعاقبة من القرارات الادارية • وذلك فيما عدا
الأحكام التى تصدر من المحاكم التأديبية التى أسبغ عليها القانون رقم ١١٧
لسنة ١٩٥٨ وصف المحاكم كما تضمن النص في كثير من مواده على أن
ما تصدره هو أحكام لا قرارات ادارية — ومن ثم فلاوجه للالتجاء الى
معايير التمييز بين القرار الادارى والعمل القضائى — للتعرف على طبيعة
ما تصدره تلك المحاكم ، اذ محل الالتجاء الى تلك المعايير يكون عندئذ
عدم وجود النص (١) » •

بل لقد ذهبت الى تكليف القرارات الصادرة من هذه المحاكم في
شأن الوقف الاحتياطى وما تقرره — مؤقتا — بخصوص الجزء الموقوف
من المرتب كأثر لهذا الوقف ، بأنها أحكام •

فقد قضت بأن قرارات مد الوقف أو ما يتبع في شأن المرتب
الموقوف — بصفة مؤقتة — هى أحكام ، وان وسنهما المشرع بأنها

(١) ع.١ ١٢٧ و ١٦٦ و ٢٣٥ لسنة ١١ في ٢٠/٤/١٩٦٦ ، س ١١
ص ٦٢٣ ب ٧٩ •

قرارات (١) •

٥ — ان المحكمة العليا (الدستورية) قد أسست المحاكم التأديبية بأنها « محاكم » وأنها « جهات قضائية » وأنها تصدر « أحكاما » . فقد قضت المحكمة المذكورة : « ان المشرع ، سواء في قانون العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ أو في القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ ، باعادة تنظيم النيابة الادارية أو غيرها من التشريعات التي تناولت موضوع تأديب العاملين ، قد عالج هذا الموضوع علاجا شريفا . مستهديا في ذلك بالتشريعات الجنائية . واستبدل . بسقضي القانون الأخير بمجالس التأديب التي كانت تتولى تأديب العاملين ويغلب على تشكيلها العنصر الاداري ، محاكم تأديبية نظمها تنظيميا قضائيا غلب فيها العنصر القضائي لتوفير الثقة والضمانات للعاملين عند محاكمتهم تأديبيا . وقد كان هذا هو الهدف الأسيل من اصدار القانون المذكور لزيادة تنظيم النيابة الادارية والمحكمات التأديبية . ونظرا لهذا الطابع القضائي الذي أضفاه المشرع على هذه المحاكم التي أخضع أحكامها للطعن أو . المحكمة الادارية العليا ، فقد أصبحت ملحقة بالقسم القضائي بمجالس الدولة الذي يتولى اليوم كافة شئونها . ومن ثم تعتبر المحاكم التأديبية جهات قضائية في مفهوم المادة ١٥٣ من الدستور (١) » .

ثانيا : طبعة المحاكم التأديبية ، وطبيعة ما تصدره في ظل العمل بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ في شأن تنظيم مجلس الدولة :

لم يعد ثمة خلاف أو جدل حول طبيعة هذه المحاكم وما تصدره . . . فقد اعتبرها المشرع بصريح نص المادة الثالثة من القانون المذكور ، من المحاكم التي يتألف منها القسم القضائي بمجلس الدولة ، وسماها « محاكم تأديبية » طبقا لهذا النص . وجعل تشكيلها قضائيا خالصا ، اذ

(١) ع.١ ٣٢ لسنة ١٠ في ١٩٦٥/٢/٢٧ .

(٢) حكم المحكمة العليا (الدستورية) في الدعوى ٤ لسنة ١ ق دستورية ، بجلسة ١٩٧١/٤/٣ م .

تشكل من أعضاء مجلس الدولة ، وذلك وفقا للمادة السابعة من القانون
سالف الذكر . وبذلك فقد استبعد المشرع من تشكيلها ، العنصر الإداري
الذي كان يدخل في تشكيلها وفقا لقانون انشائها رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨

وقد نص المشرع أيضا ، على أنها تصدر أحكاما ، وذلك طبقا
للمواد ٢٢ و ٢٣ و ٥١ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ آنف الذكر .

الفصل الخامس

ضوابط توزيع الاختصاص بين المحاكم التأديبية وفقاً لنظامها الحالي

٢٢٣ - ان الاختصاص التأديبي ، وتوزيعه ، بين المحاكم التأديبية ،
يتحدد على أساسين ، هما :

- ١ - المستوى الوظيفي للعامل المتهم •
 - ٢ - تبعيته للجهة التي وقعت فيها المخالفة •
- وستتحدث عن كل من هذين الأساسين أو المناطين ، في مبحث
مستقل على انوجه التالي :

المبحث الأول

توزيع الاختصاص التأديبي ، بين المحاكم التأديبية ، على أساس المستوى الوظيفي للعامل المتهم

٢٢٤ - لقد أسلفنا أن ثمة نوعين من المحاكم التأديبية ، وأن توزيع
الاختصاص بين هذين النوعين ، يقوم على أساس المستوى الوظيفي
للعامل المحال الى المحاكمة التأديبية وذلك طبقاً للمادة السابعة من قانون
مجلس الدولة ، التي تنص على أن تكون المحاكم التأديبية من :

- ١ - المحاكم التأديبية ، للعاملين من مستوى الادارة العليا ، ومن
يعادلهم •

- ٢ - المحاكم التأديبية للعاملين من المستويات الأولى والثاني
والثالث ، ومن يعادلهم •

وتوزيع الاختصاص بين هذين النوعين من المحاكم التأديبية ، على
الوجه سالف الذكر ، يستوى فيه أن يكون العاملون من الخاضعين

لنظام العاملين المدنيين بالدولة ، أو لنظام العاملين في القطاع العام ، وذلك طبقا للمواد ٧ و ١٠ و ١٥ من القانون المذكور .

وقد أوضحنا ، فيما تقدم ، أن العبرة ، بالمستوى الوظيفي للعامل وقت اقامة الدعوى — وليس وقت ارتكاب المخالفة . وقد نصت على ذلك ، صراحة المادة ٢٥ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ بإعادة تنظيم النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية ، حيث قضت بأن : « يتحدد اختصاص المحكمة التأديبية ، تبعاً لدرجة الموظف وقت اقامة الدعوى » .

ونص عليه المشرع أيضاً في المادة ١٧ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ في شأن مجلس الدولة ، حيث قال : « يتحدد اختصاص المحكمة التأديبية ، تبعاً للمستوى الوظيفي للعامل وقت اقامة الدعوى » .

وبهذه المناسبة ، يهنا أن نشير إلى أن الاحالة إلى المحاكمة التأديبية ، من شأنها أن تحظر ترقية العامل وفقاً للقانون (١) . وبالتالي فإن المركز الوظيفي للعامل ، لا يتغير منذ هذه الاحالة وحتى اقامة الدعوى والفصل فيها . ولهذا يمكن القول أيضاً بأن العبرة في تحديد المستوى الوظيفي ، هي بوقت الاحالة إلى المحاكمة التأديبية .

٢٢٥ — المحكمة التأديبية المختصة بالعاملين في الجمعيات والشركات والهيئات الخاصة ، المنصوص عليها في المادة ١٥ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ في شأن مجلس الدولة :

لقد نصت المادة ١٧ من القانون المشار اليه ، على أن هؤلاء العاملين جميعاً ، مهما علت وظائفهم أو مراتبهم ، تختص بمحاكمتهم المحكمة التأديبية الخاصة بمحاكمة العاملين من المستويات الأولى والثاني والثالث . وبالتالي فلا تختص بمحاكمتهم المحكمة التأديبية للعاملين من مستوى الادارة العليا .

(١) وذلك طبقاً للمادة ٨٧ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، والمادة ٩٠ من نظام العاملين في القطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

٢٢٦ — تحديد الاختصاص ، عند تعدد المتهمين ، واختلاف مستواهم الوظيفي :

في هذه الحالة ، يقدم المتهمون جميعا الى المحكمة المختصة بمحاكمة أعلامهم درجة • فهي التي تختص بمحاكمتهم جميعا وفقا للقانون •

ذلك أن من الأصول المسلمة في المحاكمات جميعا ، جنائية كانت أو تأديبية : أنه اذا تعدد المحكومون فلا مندوحة من تجميعهم لدى المحكمة أمام جهة واحدة ، وذلك لحكمة ظاهرة توجبها المصلحة العامة . إذ لا يخفى ما في تعدد المحاكمات أمام جهات مختلفة من احتمال التضارب في الأحكام أو الجزاءات وما فيه من تطويل وتكرار وضياح وقت في الاجراءات وغير ذلك بما لا يتفق والصالح العام : من أجل ذلك كانت نظرة الشارع دائما متجهة الى توحيد جهة المحاكمة بالنسبة لهم جميعا^(١) . وقد نص المشرع على ذلك في المجالين الجنائي والتأديبي •

وآية ذلك — في المجال التأديبي — ما نصت عليه المادة ٢٥ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ بإعادة تنظيم النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية ، حيث قضت بأنه : « اذا تعدد الموظفون المقدمون للمحاكمة : كانت المحكمة المختصة بمحاكمة أعلامهم درجة هي المختصة بمحاكمتهم جميعا » •

وقد ردد المشرع ، هذا النص أيضا في المادة ١٧ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ في شأن مجلس الدولة ، حيث قضى بأنه : « اذا تعدد العاملون المقدمون للمحاكمة ، كانت المحكمة المختصة بمحاكمة أعلامهم في المستوى الوظيفي ، هي المختصة بمحاكمتهم جميعا » •

(١) ا.ع ٢٨٨ لسنة ٥ في ١٦/٥/١٩٥٩ ، س ٤ ص ١٢٩٧
ب ١١٣ .
— ا.ع ٩٢٣ لسنة ٨ في ٣/١١/١٩٦٢ ، س ٨ ص ١٥ ب ٢ •

وترتبا على هذا ، فاذا كان أحد المتهمين يدخل في اختصاص المحكمة التأديبية للعاملين من مستوى الادارة العليا ، فان المتهمين جميعا يقدمون الى هذه المحكمة ، مهما كان المستوى الوظيفى لهم •

٢٢٧ — مقابلة بين المناطق في توزيع الاختصاص بين المحاكم التأديبية ، وتوزيع الاختصاص بين المحاكم الجنائية :

أولا : في المجال التأديبي : لقد رأينا أن مناطق توزيع الاختصاص بين المحاكم التأديبية للعاملين من مستوى الادارة العليا ، والمحاكم التأديبية الأخرى ، هو المستوى الوظيفى للعامل المتهم •

وذلك بصرف النظر عن مدى جسامة الجريمة المنسوبة اليه • فمتى تقررت حالته الى المحاكمة ، فلا ينظر الى نوع الجريمة أو خطورتها — لتحديد المحكمة التأديبية المختصة — وانما تحدد هذه المحكمة على أساس مستواه الوظيفى فحسب •

ثانيا : في المجال الجنائي : ان مناطق تحديد الاختصاص بين محاكم الجنايات ، ومحاكم الجنح والمخالفات ، لا يقوم على أساس شخص المتهم ومستواه الاجتماعى أو الوظيفى — وانما ينهض على أساس مستوى الجريمة ومدى جسامتها ، فاذا كانت جنائية ، فانها تدخل في اختصاص محاكم الجنايات • أما ان كانت جنحة أو مخالفة ، فانها تدرج في اختصاص محاكم الجنح أو المخالفات •

المبحث الثالث

توزيع الاختصاص ، بين المحاكم التأديبية ، على اساس تبعية العامل المتهم للجهة التى وقعت فيها المخالفة

٢٢٨ — احالة الى ما سبق :

لقد أوضحنا فيما تقدم ، أن العبرة في تحديد الاختصاص التأديبي أو السلطات التأديبية ، هى بالجهة التى وقعت فيها المخالفة • أى الجهة

التى كان يتبعها العامل لدى ارتكابه المخالفة ، ولو تبع أو نقل بعد ذلك الى جهة أخرى .

فالمناطق في الاختصاص التأديبي ، هو بوجود علاقة التبعية بما تتضمنه من هيمنة واشراف وتوجيه بالنسبة للعامل . ويستوى في هذا ، أن يكون العامل تابعا أصلا لهذه الجهة ، أو منتدبا أو معارا اليها ، وقت اقترافه المخالفة .

كما سبق أن بينا أن نقل العامل بعد ارتكابه المخالفة ، أو انهاء أو انتهاء ندمه أو اعارته ان كان منتدبا أو معارا الى تلك الجهة ، لا يخل بحق الجهة التى كان تابعا لها في تأديبه .

وذلك مالم يكن النقل قد شمل المرفق كله - وليس العامل فحسب - ومن ثم فان هذه الجهة التى نقل اليها المرفق هى التى تصير مختصة بتأديب العامل المذكور .

٢٢٩ - وترتبا على ما تقدم : فانه اذا ما وقعت المخالفة في جهة معينة ، فان الاختصاص التأديبي ينعقد للمحكمة التأديبية التى تدخل هذه الجهة في اختصاصها .

وطبقا للمبادئ ساقطة البيان ، يظل هذا الاختصاص معقودا نهذه المحكمة حتى ولو نقل العامل - بعد ارتكابه المخالفة ، وقبل احواله الى المحاكمة أو بعد احواله - الى جهة أخرى .

٢٣٠ - المقصود بمكان وقوع المخالفة - الذى يتحدد وفقا له الاختصاص التأديبي - هو الجهة أو المصلحة أو الوزارة التى وقعت في حقها المخالفة . وليس المقصود ، المكان المادى الذى ارتكبت فيه المخالفة (١) .

(١) ع.ا ٢٠٨ لسنة ٨ في ١٩٦٣/٢/٢٣ ، س ٨ ص ٧٧٣ ب ٦٨ .

ولهذا ، فإذا كان سائق قطار قد ارتكب مخالفة في احدى بلاد محافظة البحيرة مثلا — وهى تدخل اقليميا في اختصاص المحكمة التأديبية بالاسكندرية — وكان هذا السائق تابعا لادارة المنطقة المركزية بالقاهرة . فان الاختصاص في هذه الحالة في الهيئة العامة لشئون السكك الحديدية (١) .

٢٢١ — كيفية تحديد المحكمة التأديبية المختصة ، عند تعدد المتهمين ، وتعدد جهات تبعتهم :

لقد سبق أن عرفنا أن المناط في تحديد الاختصاص التأديبي ، هو بالجهة التى وقعت فيها المخالفة . . ولكن قد يتعدد المتهمون ، وتعدد المخالفات مع ارتباطها ارتباطا لا يقبل التجزئة . . . وتعدد الجهات التى يتبعونها . . فما هى المحكمة التأديبية التى تختص بمحاكمتهم ؟؟

لقد أسلفنا ، أن الأصول العامة — سواء فى الجنائى أو التأديبى — تقضى بأنه اذا تعدد المتهمون ، فلا مندوحة من تجميعهم لدى المحاكمة أمام جهة واحدة ، منعا من تضارب الأحكام أو الجزاءات ، وتقاديا لتكرار الاجراءات .

ولهذا فقد نص المشرع فى المادة ٢٤ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ باعادة تنظيم النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية ، على أن :
« تكون محاكمة الموظف أو الموظفين المتهمين بارتكاب مخالفة واحدة أو مخالفات ببعضها ومجازاتهم على أساس اعتبارهم تابعين للجهة أو الوزارة التى وقعت فيها المخالفة أو المخالفات المذكورة ، ولو كانوا تابعين عند المحاكمة أو المجازاة لوزارات أخرى . فاذا تعذر تعيين المحكمة على الوجه السابق ، تكون المحاكمة أمام المحكمة المختصة بالنسبة للوزارة التى

(١) حكم المحكمة التأديبية بالاسكندرية ، فى الدعوى رقم ٢٧ لسنة ٦ ، بجلسة ١٠/٢/١٩٦٤ .

يتبعها العدد الأكبر من الموظفين • فإذا تساوى العدد عينت المحكمة المختصة بقرار من رئيس مجلس الدولة. » •

ثم نص المشرع ، في المادة ١٨ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ في شأن مجلس الدولة على أن : « تكون محاكمة العاملين المنسوبة اليهم مخالفة واحدة أو مخالفات مرتبطة ببعضها ومجازاتهم أمام المحكمة التي وقعت في دائرة اختصاصها المخالفات المذكورة • فإذا تعذر تعيين المحكمة، عينها رئيس مجلس الدولة بقرار منه » •

الفصل السادس

طبيعة ولاية المحاكم التأديبية ، ومداها

٢٣٢ — هذه الولاية ، تأديبية بحتة :

لقد أسلفنا أن ولاية المحاكم التأديبية — وكذلك السلطات التأديبية، بصفة عامة — صيغة تأديبية خالصة .

ويستوى أن تنعقد هذه الولاية ، عن طريق الدعوى التأديبية المبتدأة التي تقيمها النيابة الادارية ... أو عن طريق الطعن الذي يرفعه العامل اختصاصا لقرار الجزاء الموقع عليه من الجهة الرئاسية التي يعمل بها .

اذلا تملك المحكمة التأديبية — في الحالة الأولى — اذا ما ثبتت ادانة المتهم ، الا أن توقع عليه احدى العقوبات التأديبية المقررة قانونا (١) .

كما أنها لا تختص — في الحالة الثانية — بنظر الطعن المقدم من العامل ، الا اذا كان هذا الطعن موجها لقرار تأديبي ... وسنعود الى تفصيل ذلك ، لدى الحديث عن « الولاية التعقيبية للمحاكم التأديبية على العقوبات الصادرة من الجهات الادارية » .

وترتبا على ما تقدم ، فإن المحاكم التأديبية — وكذا مجالس التأديب — لا تختص بالمسائل التالية :

٢٣٣ — عدم اختصاص المحاكم التأديبية ، بالادعاء المدني ، او الدعوى المدنية :

ذلك أن الفعل المكون للجريمة أو المخالفات التأديبية ، قد يترتب عليه في ذات الوقت ضرر للجهة الادارية أو للغير ... ومع ذلك فلا يجوز

(١) ع. ١٣٦ لسنة ١٩ في ١٤/٢/١٩٧٦ .

لمن أصابه الضرر - سواء كانت الجهة الادارية أو غيرها - أن يطلب من المحكمة التأديبية المقامة أمامها الدعوى التأديبية ، أن تقضى بالزام المتهم بأن يدفع له التعويض المناسب أو أن يرد اليه ما أخذه منه أو استولى عليه بدون وجه حق . وذلك لأن ولاية المحكمة التأديبية - كما هو صريح اسمها - مقصورة على الناحية التأديبية .

ومن ثم فإن على الجهة الادارية - أو غيرها ممن أصابه الضرر من فعل المتهم - أن يسلك الطريق الذى رسمه المشرع ، لاسترداد ما يكون قد استولى عليه المتهم بغير حق ، أو للحصول على تعويض الضرر .

وتطبيقا لذلك ، فقد قضت المحكمة الادارية العليا : « ان الزام مجلس ادارة النقل المشترك لمنطقة الاسكندرية منعقدا بهيئة مجلس تأديب للموظف برد مبلغ من النقود الى خزانة ادارة النقل المشترك يخرج عن حدود ولايته التأديبية الى الفصل فى مسألة لا تدخل فى نطاق اختصاصه كمجلس تأديب ، أيا كان مبلغ ثبوت مستحقات الادارة التى قضى بردها (١) » .

كما قضى أيضا بأن : « الجزاءات المخول توقيعها لمجالس التأديب مقررة بموجب قواعد أمرة لا يجوز لهذه المجالس مخالفتها أو الخروج عليها بتوقيع جزاء لم يخوله القانون ، ما دامت الجزاءات التى تختص بتوقيعها واردة فى القانون على سبيل الحصر ، وليس من بينها الاقتطاع من راتب الموظف ، لرد ما استولى عليه من الحكومة من مبالغ دون وجه حق (٢) » .

(١) ج.٢٠٧ لسنة ٤ فى ١٩٥٦/٣/٢١ (١٠ سنوات) ص ١٧٨ .

ص ٢٨٨٢ ب ٢٥٦٤ .

(٢) ق.١٠١٣٧ لسنة ٨ فى ١٩٥٦/٢/١٣ (١٥ سنة) ج ٤

لا م ٢٤ - الاختصاص التأديبى)

٢٢٤ — اقتراح بتحويل المحاكم التأديبية ، الاختصاص بنظر الادعاء المدني ، تبعا للدعوى التأديبية :

وذلك أخذا بذات نهج المشرع في المجال الجنائي : — ذلك أنه اذا كون الفعل الصادر من المتهم جريمة جنائية ، وأخرى مدنية ، فان لمن أصابه الضرر من هذا الفعل أن يقيم الدعوى المدنية ضد المتهم ، أمام ذات المحكمة الجنائية ، وتبعا للدعوى الجنائية ، لتتقضى له عذبه المحكمة بالتعويض •

ولهذا ... فاننا نرى أن يعدل التشريع ليخول المحاكم التأديبية وهى تنظر الدعوى التأديبية ، أن تنظر أيضا الادعاء المدني الذى يطالب به الشخص أو الجهة المختصة التى أضررت من فعل المتهم سيما وأن المحاكم التأديبية ، هى أقدر من غيرها من المحاكم — جنائية أو مدنية — فيما يتعلق بالفصل فى طلب التعويض أو رد ما استولى عليه المتهم بدون وجه حق ... وذلك لأن المنازعة تترد فى أساسها الى مخالفة أو جريمة تأديبية ، وبالتالي فان القضاء التأديبى يكون أكثر صلاحية للفصل فيها وفقا للضوابط والمعايير المقررة فى المجال التأديبى ... ودلينا على ذلك — على سبيل المثال — أن خطأ العامل لا يسأل عنه مسئولية شخصية ، الا اذا كان هذا الخطأ شخصا وليس مرفقيا • ولا مرأى فى أن التفرقة ما بين الخطأ الشخصى ، والخطأ المرفقى ، هى من مفاهيم القانون الادارى والتأديبى ... وهذه المفاهيم وما تستوجبه ، تختلف عن المفاهيم فى المجال المدني •

٢٢٥ — لا تملك المحكمة التأديبية ، انهاء خدمة العامل لعدم اللياقة للخدمة صحيا :

فقد سبق أن أوضحنا أن ولاية هذه المحكمة تتحدد فى توقيع الجزاء القانونى المناسب — فى حالة الادانة ، والقضاء بالبراءة عند عدم ثبوت الاتهام • وبالتالي فانها لا تختص بانهاء خدمة العامل ، لعدم لياقته

للخدمة صحيا ، أو لغير ذلك من الأسباب (١) .

٢٣٦ — في حالة إجماع العامل بين عمله ، وعمل آخر في جهة
أخرى ، لا تختص السلطة التأديبية بحرمانه من إجره في أى من الجهتين :

ذلك أن المسلم أن عمله في جهة أخرى دون إذن من الجهة الأصلية ،
يشكل مخالفة إدارية تستوجب مساءلته عنها ، وذلك بتوقيع إحدى
العقوبات التأديبية . . وتقف ولاية السلطة التأديبية عند هذا الحد . . .
فاختصاصها — كما أوضحنا — تأديبي بحت . . . وبالتالي فإنها لا تختص
بالزامه برد المبالغ التي حصل عليها من إحدى الجهتين . . . وكذلك لأن
الأجر مقابل العمل ، وقد عمل العامل في كلتا الجهتين فيستحق أجره
فيهما . . . كما أن الإلزام بالرد ، ليس من العقوبات التأديبية
المنصوص عليها قانونا ، ولا عقوبة إلا بنص . . . كما أن المشرع
لم يخل ذلك ، للسلطة التأديبية (٢) .

ولهذا ، فقد أفتى مجلس الدولة بأن هناك farkا جوهريا دقيقا بين
جزاء مخالفة حظر اشتغال الموظف في غير وظيفته الأصلية التي يتبعها وهذه
مسألة إدارية تأديبية ، وبين المكافأة التي يستحقها الموظف في هذه الحالة
نظير الأعمال التي أداها خارج وظيفته اذ لا شبهة في استحقاقه مقابلا
لقيامه بتلك الأعمال ، وخير تحديد لهذا المقابل هو المكافأة التي كان
يستحقها لو أن الجهة التي يتبعها كانت قد وافقت على ندبه . سيما وأن
المشرع لو أراد أن يرتب علو مخالفة الحظر المذكور حرمان الموظف من
مكافأته لكان قد نص على ذلك صراحة (٣) .

وقد أفتى أيضا بأن جمع العامل بين وظيفتين في وقت واحد ،
مخالفة قانونية توجب مساءلته . . ولكن لا يرتب عليها حرمانه من مرتبه

(١) ع.١ ١٣٦ لسنة ١٩ في ١٤/٢/١٩٧٦ ، س ٢١ ص ٥٨ .

(٢) ع.١ ٧١٦ لسنة ١٦ في ١٨/٤/١٩٧٦ .

— ج . في ٢٣/١٠/١٩٦٨ ، س ٢٣ ص ٢٧ ب ١٠ .

(٣) غ. في ٢٨/٦/١٩٥٦ ، س ١٠ ص ٢٧٦ ب ٢٦٦ .

أو أجره عن عمله في إحدى البعثتين ٠٠٠ وإذا كان العامل — خلال فترة الجمع — في إجازة اعتيادية من جهة الأولى ، والتحق بالعمل في الجهة الأخرى ، فإن ذلك لا يترتب عليه حرمانه من مرتبه في الجهة الأولى خلال مدة إجازته (١) .

وبهذا أن تشير إلى أن هذه الفتوى قد صدرت في ظل العمل بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بالنظام الأسبق للعاملين المدنيين بالدولة ، الذي لم يكن يفرق — في هذا الخصوص — بين ما إذا كان الجمع بين عملين قد حدث خلال فترة إجازة العامل أو في فترة أخرى .

٢٢٧ — المشرع ينص صراحة — على خلاف المبدأ السابق — فيقضى بأن للجهة الإدارية أن تحرم العامل من أجره ، إذا عمل خلال إجازته لدى جهة أخرى :

فقد نص المشرع صراحة على أنه لا يجوز للعامل أن يعمل بأجر أو بغير أجر — خلال إجازته المقررة قانوناً — وإذا ثبت اشتغاله خلالها لحساب جهة أخرى كان للجهة التي يتبعها أن تحرمه من أجره عن مدة الإجازة أو أن تسترد ما دفعته إليه من أجره ، مع عدم الإخلال بالجزاء التأديبي في جميع الأحوال (٢) .

ونشير ، في هذا الخصوص ، إلى أمرين هامين :

١ — أن النص المذكور خاص بحالة اشتغال العامل — خلال مدة إجازته — لدى الغير . ومن ثم ، فإن الحالات الأخرى التي لم يرد بشأنها نص خاص ٠٠٠ أي حالات اشتغال العامل لدى الغير ، في غير

(١) ف. ادارة فتوى الجهاز المركزي للمحاسبات بمجلس الدولة برقم ٦٧٢١ في ١٩٦٨/١/١ ملف ٤٢٤/٤/٩ .

(٢) المادة ٤٦ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بالنظام السابق للعاملين المدنيين بالدولة ، والمادة ٦٨ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بالنظام الحالي لهؤلاء العاملين — والمادة ٣٤ من القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ بالنظام السابق للعاملين في القطيع العام ، والمادة ٧٠ من القانون ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بالنظام الحالي لهؤلاء العاملين .

مدة أجازته الممنوحة له من جهته التي يتبعها أصلا . . هذه الحالات تظل
خاضعة للقاعدة العامة ، وهي استحقاق العامل لأجره من كلتا الجهتين ،
وعدم جواز حرمانه منه . . . وان هذا التصرف من جانبه يعتبر مخالفا
تستوجب تأديبه .

٢ — ان حرمان العامل من أجره ، أو استرداد ما دفع اليه من
أجره ، عن مدة اشتغاله لدى الغير خلال فترة اجازته — طبقا لنص
سالف الذكر — لا تعتبر عقوبة تأديبية . ومن ثم فان هذا الاجراء
لا يخل بحق الجهة الادارية في مجازاة هذا العامل تأديبيا ، أو إحالته
الى المحكمة التأديبية أو مجلس التأديب حسب الأحوال .

٢٢٨ — عدم جواز الخصم من رصيد الإجازات الاعتيادية ،
أو إسقاطها ، كعقوبة تأديبية ، بسبب التأخرات الصباحية للعاملين :

ولهذا ، فقد أفتى مجلس الدولة بأن الجزاءات التأديبية ، قد
جاءت على سبيل الحصر . ولم يتعرض المشرع للاجازات الاعتيادية
للموظف بالحرمان أو الانتقاص منها . . . فضلا عن هذا ، فان الاجازة
الاعتيادية ولو أن منحها رهين بارادة الجهة الادارية التي لها أن تقدر
منحها أو الاقتطاع منها أو منعها وفقا للملاءمات ظروف العمل ، وضرورة
انتظام سير المرفق العام وحسن أدائه لوظائفه ، الا أن حكمة تقرير
الاجازة — وهي ضرورة استعادة الموظف لنشاطه بعد أن يكون قد
استنفد جهده في القيام بالعمل المنوط به على مدار السنة حتى يتسكن
من أداء واجبات وظيفته على الوجه الأكمل — تدعو الى عدم مجازاة
الموظف بالاقتطاع من أجازاته الاعتيادية كمقاب يردعه اذا ما اقترف
جرم التأخير .

لذلك وتأسيسا على ما تقدم انتهت اللجنة (١) الى أنه لا يجوز
الخصم من الاجازة الاعتيادية المقررة للموظف حالة تأخره عن ميعاد

(١) اللجنة الثانية للقسم الاستشاري بمجلس الدولة .

العمل الرسمى ، وانما يكفى فى هذا الشأن بالجزاء التأديبى المنصوص عليه فى قانون موظفى الدولة وبعد اتباع الاجراءات التى قررها لتوقيع ذلك الجزاء (١) .

وقد وضعت الجمعية العمومية للقسم الاستشارى بمجلس الدولة ، مبدأ متوازنا يوفق بين صالح العمل ، ولا يخل بحق العمل فى الاجازة... فقد قالت انه لما كان نظام الاجازات الاعتيادية المقررة قانونا ، لا يسمح بخصم أى قدر من تلك الاجازات ، فظير التأخيرات الصباحية ، ومن ثم فانه يراعى أن التجاء الجهة الادارية الى خصم أيام من الاجازات الاعتيادية للعامل ... مقابل التأخيرات الصباحية ، ليس معناه اسقاط استحقاق العامل فى هذا القدر نهائيا ، بحيث يحدد رصيده من تلك الاجازات على هذا الأساس . بل ان الأمر يكون متعلقا — فى هذه الحالة — بتقصير مدة الاجازة الاعتيادية للعامل ... مع الاحتفاظ له برصيده فى الاجازات (٢) .

(١) ف. اللجنة الثانية للقسم الاستشارى بمجلس الدولة ، فى ١٩٦٣/١١/٤ .
(٢) ج. فى ١٩٦٥/٦/١٦ ، س ١٩ ص ٤١١ ب ١١٨ .

الفصل السابع

ما يجوز للسلطة التأديبية ، ان تضمنه قرارها او حكمها
من توصيات او توجيهات الى الجهة الادارية المختصة

٢٤٠ - تقسيم البحث :

سنتحدث في هذا الموضوع ، عما تملكه كل من السلطة التأديبية
الرئاسية ، والمحاكم أو المجالس التأديبية ، في هذا المجال ، وذلك على
النحو التالي :

٢٤١ - للسلطة التأديبية الرئاسية ، أن تنص في قرارها الصادر
بالتصرف في التحقيق - سواء بحفظه ، أو بتوقيع جزاء - على اجراء
اداري آخر بالنسبة للعامل ... أو أن توصي الجهة الادارية المختصة
باتخاذ هذا الاجراء .

ونوضح ذلك على الوجه الآتي :

١ - ان الجهة الادارية ، حين تنص على هذا الاجراء ، لتقوم
بتنفيذه - متى كانت مختصة بذلك - لا تنص عليه بوصفها سلطة
تأديبية ، وانما بوصفها سلطة ادارية رئاسية تهيمن على التنظيم الاداري،
ابتغاء تحقيق صالح العمل والصالح العام . ولا يقدح في ذلك أن يكون
هذا الاجراء ، بمناسبة تحقيق ، أو في قرار صادر بتوقيع جزاء تأديبي ،
اذ لا يعتبر ذلك جزاء آخر أو تكملة للجزاء (١) .

٢ - قد تكون الجهة الادارية التي تصرف في التحقيق - سواء
بحفظه ، أو بتوقيع جزاء تأديبي في حدود اختصاصها - لا تختص

(١) في هذا المعنى ، حكم المحكمة الادارية العليا ٤٦٣ لسنة
٢٠ في ١٩٧٥/٥/٣ ، س ٢٠ من ٣٧٧ ب ١٠٦ .

بالاجراء الادارى الآخر الذى ترى اتخاذه فى شأن العامل • وانما تورده باعتباره توصية أو توجيها للجهة الادارية المختصة •

مثال ذلك ، أن مديرية التربية والتعليم فى طنطا أجرت تحقيقا فى واقعة ارتكاب بعض الطلبة ، غشا فى امتحان ، وأصدرت قرارها بمجازاة مراقب لجنة الامتحان الذى أجرى الغش فى حضوره • وتضمن هذا القرار ، اخطار الادارة العامة للامتحانات بالوزارة بحرمانه من الالتداب لأعمال الامتحانات مستقبلا • وقد أخذت الوزارة بهذه التوصية •

فطعن العامل المجازى ، فيما يتعلق بحرمانه من الالتداب ، فقضت المحكمة التأديبية المختصة ، بأن هذا الشق من القرار ، قد انطوى فى حقيقته على جزاء تأديبى مقنع لأنه صدر فى أعقاب تحقيق واقعة الغش وترتب عليه الاساءة الى سمعة المدعى • وعلى ذلك تكون الادارة قد استعملت حقها فى النذب كوسيلة لتوقيع جزاء لم يرد به نص فى القانون فضلا عما فى ذلك من تعدد للجزاء التأديبى عن ذات المخالفة ، ومن ثم يكون هذا الشق من القرار قد صدر مخالفا للقانون خليقا بالالغاء •

فطعنت الوزارة فى هذا الحكم ، أمام المحكمة الادارية العليا ، وأقامت طعنها على أن النذب اجراء تترخص فيه الجهة الادارية بسلطتها التقديرية تنظيما للعمل ، ومن ثم فان القرار الصادر بعدم نذب المدعى لأعمال الامتحانات ، وان كان قد صدر بعد التحقيق المشار اليه ومجازاته بالخصم من مرتبه ، الا أنه لا يعتبر بحال قرارا تأديبيا ، فلا تختص به المحكمة التأديبية ، وقد صدر هذا القرار بقصد تنظيم أعمال الامتحانات بما للجهة الادارية من سلطة تقديرية فى هذا الشأن ، وانه مما يدعم ذلك أن المحكمة التأديبية قد أكدت قرار مجازاة المدعى لعدم يقظته فى أعمال الامتحان التى كان منتدبا لها •

وقد ألغت المحكمة الادارية العليا الحكم المذكور وأسست قضاءها على أن القرار المطعون فيه قد تضمن توصية بعدم اعتداب المدعى

وزميليہ المذكورين لأعمال الامتحانات لما ثبت في حقهم من اهمال في أعمال مراقبة الامتحان ، وقد استجابت الوزارة لهذه التوصية لفيامها على ما يبررها ، ومن ثم فان هذا الاجراء وان كان قد اقترن بتوقيع الجراء عن المخالفة المذكورة الا أنه لا يعد استطرادا أو استكمالا لقرار الجراء ، وانما هو محض قرار تنظيمي مارسته الجهة الادارية بما لها من سلطة تقديرية في تنظيم أعمال مراقبة الامتحانات واختيار من يصلحون لها من العاملين بها واستبعاد من قام في حقهم سبب يجعلهم غير أهل لها . ومن ثم فقد جانب الحكم المطعون فيه الصواب اذ قضى باعتبار الاجراء المذكور بمثابة جزاء مقنع أضافته الادارة الى جزاء الخصم من مرتب المدعى . ولذلك يتعين الغاء الحكم فيما قضى به من الغاء القرار الصادر بعدم اقتداب المدعى لأعمال الامتحانات (١) .

ومثال ذلك أيضا ما قضت به المحكمة الادارية العليا من أنه اذا تضمن القرار التأديبي ، تحريم اشتغال المدعى مدرسا بمدارس البنات ، فانه — فضلا عن أن ذلك لا يتضمن نوعا من الجزاء — لا يخرج عن أن يكون توجيها من مصدر القرار للجهة الادارية المختصة ، برأعة ما ثبت من سلوك المدعى عند تقرير اجراء نقله مستقبلا ، وذلك تحقيقا للمصلحة العامة التي تقتضى توافر السمعة الحسنة والسيرة الطيبة فيمن يتولون وظائف التدريس عامة ، وبوجه خاص أمانة التدريس بمدارس البنات . وهو توجيه حميد ، لا شك يدخل في نطاق السلطة التقديرية التي تنفرد بها الادارة دون معقب عليها (٢) .

٢٤٢ — للمحاكم — والمجالس — التأديبية ، أن تضمن حكمها — أو قرارها — توصيات أو توجيهات للجهة الادارية ، تبصرها فيها بالحلل السليمة والأوضاع الصحيحة ، التي تحقق الصالح العام وصالح

(١) ع.١ ٤٦٣ لسنة ٢٠ ق في ١٩٧٥/٥/٣ ، مس ٢٠ ص ٣٧٧

ب ١٠٦ .

(٢) ع.١ ٧٥٨ لسنة ٣ في ١٩٥٩/٤/٤ .

العمل ، وتنفق وحكم القانون ومبدأ المشروعية (١) .

مثال ذلك ، أن تنبه المحكمة الى أن حكمها بإلغاء القرار لأنه مشوب بعيب عدم الاختصاص ، لا يمنع الإدارة من إعادة عرض الموضوع على المختص ليقرر ما يراه في شأنه من حيث الادانة أو البراءة .

بل أن المحكمة الادارية العليا ذاتها — وهي في مجال التعقيب على الطعون الخاصة بالقرارات التأديبية — تضمن أحكامها ما قد تراه من توجيهات واجبة للجهة الادارية : مثال ذلك ، أن هذه المحكمة ، بعد أن انتهت من بحث الطعن ، الى أن قرار الجزاء التأديبي الصادر من الجهة الادارية ، مشوب بعدم الاختصاص ، ومخالف للقانون ، يتعين إلغاؤه . . . استطردت المحكمة فنهت الإدارة الى الاجراء الصحيح المطابق للقانون حيث قالت : « انه يجب التنبيه الى أنه مهما يكن من أمر في موضوع التهمة ذاتها وفي شأن ثبوتها أو عدم ثبوتها وفي نوع العقوبة التي يحق توقيعها ، فإن القرار المشار اليه قد شابه عيب يتبنى عليه بطلانه بسبب عدم اختصاص وكيل المدير العام ، فيتعين — والحالة هذه — إعادة عرض الموضوع على الرئيس المختص قانوناً لتقرير ما يراه في شأن ما هو منسوب للمدعى من حيث ثبوته أو عدم ثبوته والجزاء الذي يوقع عليه في حالة ما اذا رؤى اداته فيما هو منسوب اليه ليصدر قراره في هذا الشأن (٢) » .

ومثال ذلك أيضا ، ما أوردته المحكمة التأديبية ، في أسباب حكمها ، من توصية للجهة الادارية لامكان التغلب على عناد العامل المتهم واصراره على الاستمرار في ارتكاب المخالفة رغم مجازاته بسببها أكثر من مرة .

وتتصل وقائع هذه الدعوى ، في أن طبيباً موظفاً في وزارة الصحة بالقاهرة ، فتح عيادة خاصة له ومارس فيها مهنة الطب مع أنه غير مرخص

(١) وهذا ما يملكه أيضا القضاء الادارى ، في مجال اختصاصه الادارى .

(٢) ع.١ ٧٥٣ لسنة ٣ في ١٩٥٩/٥/٩ ، س ٤ ص ١٢٣٦ ب ١٠٧ .

له في ذلك . وقدمته الوزارة الى المحكمة التأديبية ، مرة بعد أخرى ، وعاقبته المحكمة في كل مرة بخصم شهر من مرتبه . ومع ذلك ، لم يرتدع ، ولم يفلق العيادة ، استمر في ارتكاب تلك المخالفة . مما جعل الوزارة تقلمه الى المحاكمة للمرة الثالثة ، فعاقبته المحكمة بخصم شهرين من مرتبه ، وأوصت المحكمة — في أسباب حكمها — بأن تقصيه الوزارة الى جهة أخرى ، احتراماً لهية الادارة والقانون والصالح العام ولتعويقه عن الاستمرار في المخالفة بإبعاده عن الجهة التي يمارس فيها هذه المخالفة (١) .

٢٤٣ — ويهنا أن نشير الى أن المحاكم — أو المجالس — التأديبية. وان كان لها أن توصي الادارة باتخاذ اجراء معين بالنسبة للعامل المتهم... ولكن هذه المحاكم أو المجالس لا تملك أن تقضى هي بهذا الاجراء... والا اعتبر ذلك عقوبة أو استكمالاً للعقوبة .

١٥ — وتطبيقاً لذلك ، فقد قضت المحكمة الادارية العليا بأنه : « بين من الرجوع الى القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٥٣ في شأن تنظيم المعاهد العالية والكليات التابعة لوزارة التعليم العالي أنه نص في المادة ٣٣ منه فيما يتعلق بنظام تأديب أعضاء هيئة التدريس على اتباع الأحكام العامة المطبقة على العاملين بالدولة ، وقد أوردت المادة ٦١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين بالدولة الجزاءات التأديبية التي يمكن توقيعها على هؤلاء العاملين ، وليس من بينها ابعاد عامل عن عمل معين . ومن ثم يكون القرار المطعون فيه قد أخطأ في تطبيق القانون حين قضى بمجازاة المخالف بالابعاد عن أعمال التدريس والبحث العلمي لأنه بذلك يكون قد قضى بعقوبة لم يتضمنها القانون ، ولا حجة فيما قال من أن قرار مجلس التأديب لا يعدو أن يكون قراراً ادارياً ومن ثم فليس هناك ما يمنع من أن يتضمن توصية لجهة الادارة باتخاذ اجراء معين ، ذلك أنه

(١) المحكمة التأديبية للعاملين بوزارة الصحة ، في الدعوى رقم ٦٤ لسنة ١١ في ١١/٢٥/١٩٦٩ — برئاسة المستشار عبد الوهاب البنداري .

وان كان المجلس قد ذكر في أسباب قراره أنه يكتفى بمجازاة المخالف بالوقف عن العمل بغير مرتب لمدة ستة أشهر مع التوصية بإبعاده عن أعمال التدريس والبحث العلمى إلا أنه قضى فى منطوق قراره بالإبعاد كجزء متمم للعقوبة التى قضى بها ، وقد قامت جهة الادارة — على ما يبين من الأوراق — بتنفيذ قرار المجلس ، على هذا الأساس (١) .

(١) أ.ع ٦ لسنة ١٦ فى ١١/٢٥/١٩٧٢ ، س ١٨ من ٥ ب ٣ .

الفصل الثامن

انواع اختصاص المحاكم التأديبية

٢٤٤ - لقد عرفنا أن للمحاكم التأديبية ، نوعين من الاختصاص (١) :
على الوجه الآتى :

أولاً : الاختصاص التأديبي المبتدأ : وهو ما يسمى : « المحاكمة التأديبية » . وتمارس المحاكم التأديبية ، هذا الاختصاص ، عن طريق الدعوى التأديبية التى تقيمها أمامها النيابة الادارية .

وسمى الاختصاص المذكور ، بهذا الاسم لأن المحاكم التأديبية هى التى توقع العقوبة وتنشئها ابتداء ، وليس اختصاصها فى هذا الشأن مجرد رقابة قضائية على عقوبة موقعة من جهة ادارية .

ثانياً : الاختصاص التأديبي التعقيبى : وهو اختصاصها بنظر الطعون . أى رقابتها القضائية على الجزاءات التأديبية الصادرة من الجهات الادارية ، وذلك عن طريق تلك الطعون التى يقيمها العاملون الموقعة عليهم هذه الجزاءات ، طالبين الغاءها أو التعويض عنها .

٢٤٥ - قواعد اختصاص المحاكم التأديبية ، من النظام العام (٢) :

وذلك لتعلقها بالمصلحة العامة . وترتبط على هذا فانه يجوز للعامل المقدم الى المحاكمة ، أن يدفع بعدم الاختصاص .

(١) وفضلا عن هذا ، فان للمحاكم التأديبية ، اختصاصا آخر ، وهو تقرير ما يتبع فى شأن الجزء الموقوف صرفه مؤقتا عن مدة الوقف الاحتياطى ، وكذلك اصدار قراراتها فى طلبات مد هذا الوقف .

(٢) كما أن قواعد الاختصاص فيما يتعلق بمحاكم القضاء الادارى ، من النظام العام (ا.ع ٧٥٦ لسنة ٢ فى ١٤/١٢/١٩٥٧ ، س ٢ ص ٢٧٢ ب ٣٤) .

كما يجوز للمحكمة — بل يتعين عليها — أن تقضى بعدم اختصاصها،
من تلقاء نفسها ، اذا ما ارتأت ذلك .

ويجوز الدفع بعدم الاختصاص ، في أية مرحلة تكون عليها الدعوى
التأديبية .

واذا صدر الحكم من محكمة غير مختصة ، فانه يكون باطلا ،
ولو لم يدفع أمامها بعدم الاختصاص . ويجدر الطعن فيه أمام المحكمة
الادارية العليا .

كما تعتبر قواعد اختصاص « المجالس التأديبية » من النظام العام،
وما يترتب على ذلك من الآثار التي سبق بيانها بخصوص تعلق اختصاص
المحاكم التأديبية بالنظام العام .

٢٤٦ — اختلاف الاجراءات في كل من الدعاوى والطعون : لقد
أشرنا فيما أسلفنا الى أن لكل من الدعاوى التأديبية المبتدأة ، والطعون
في الجزاءات التأديبية الصادرة من الجهات الادارية ، اجراءات تختلف
عن الأخرى .

وبيانا لذلك ، فقد قضى بأن ولاية المحاكم التأديبية كما حددها
قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ تشمل
اختصاص التأديب المبتدأ واختصاص الغاء القرارات التأديبية . وقد
عين القانون نطاق كل منهما وحدد لكل من الدعويين اجراءات خاصة
لرفعها ونظرها أمام المحكمة التأديبية ، فالدعوى التأديبية المبتدأة وهي
التي تمارس فيها المحكمة ولاية العقاب تقام طبقا للمادة ٣٤ من قانون
النيابة الادارية بايداع أوراق التحقيق وقرار الاحالة قلم كتاب المحكمة
المختصة ، ويجب أن يتضمن القرار المذكور بيان أسماء العاملين وفتاتهم
والمظالمات المنسوبة اليهم والنصوص القانونية الواجبة التطبيق . أما
دعوى الالغاء وهي التي تمارس فيها المحكمة ولاية الغاء القرارات
التأديبية فتقام بعريضة يودعها صاحب الشأن قلم كتاب المحكمة في

المواعيد وبالإجراءات التي حددها القانون ويحدد فيها طلباته بإلغاء القرار المطعون فيه ويضمنها البيانات التي يطبقها القانون . ومن ثم فإنه لايجوز طبقا لهذا النظام القضائي المحدد لكل من الدعويين أن تنظر المحكمة في دعوى تأديبية مالم تكن قد اتصلت بها بالإجراءات التي حددها القانون على النحو السالف البيان ؛ وذلك لأن كلا من الدعوى التأديبية ودعوى إلغاء القرار التأديبي تستقل عن الأخرى في طبيعتها وفي ولاية المحكمة عليها وفي إجراءات إقامتها ونظرها (١) .

٢٤٧ — تقسيم البحث :

ستتحدث عن نوعي اختصاص المحاكم التأديبية ، سالف الذكر .
وسنفرد لكل نوع من الاختصاص : مبحثا مستقلا على النحو التالي:
المبحث الأول : الاختصاص التأديبي المبتدأ للمحاكم التأديبية — أي « المحاكمة التأديبية » .

المبحث الثاني : الاختصاص التأديبي التقبيبي للمحاكم التأديبية —
أي الاختصاص بنظر الطعون .

المبحث الأول

اختصاص المحاكم التأديبية ، بالدعوى التأديبية

المبتدأة — أي بالمحاكمة التأديبية

٢٤٨ — إحالة الى ما تقدم :

لقد سبق أن تحدثنا عن هذا الموضوع ، في الأبواب السابقة ، وفي كتابنا « المحاكمة التأديبية » . ونكتفي في هذا المبحث ، بالإشارة الى المسائل التالية .

(١) ع.١ ٢٦٤ لسنة ١٩ في ٢٩/٦/١٩٧٤ ، س ١٩ ص ٤٦٣

لا يشترط لممارسة المحاكم التأديبية ، اختصاصها ، أن تكون النيابة الادارية هي التي تولت تحقيق المخالفة ، بل يستوى أن يكون التحقيق قد تولته النيابة الادارية أو الجهة الادارية (١) .

٢٥٠ — نطلق الدعوى التأديبية ، من حيث الاتهام ، والمتهمين — وهل تملك المحكمة التأديبية ان تفصل في وقائع لم ترد في قرار الاتهام ، او ان تقيم الدعوى التأديبية على عامل لم ينص عليه في هذا القرار :

١ — من المقرر أن النيابة الادارية ، هي المختصة وحدها — وفقا للأصل العام — باقامة الدعوى التأديبية ، طبقا للاجراءات المقررة قانونا .

وقد نصت على ذلك ، المادة ٢٣ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ باعادة تنظيم النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية ، حيث قضت بأن : « ترفع الدعوى التأديبية من النيابة الادارية ، بايداع أوراق التحقيق وقرار الاحالة سكرتارية المحكمة المختصة ... » .

٢ — من المسلم أيضا أن الدعوى التأديبية — شأنها شأن الدعوى الجنائية — تقتصر على الاتهام والمتهمين . أى على العاملين الذين نص عليهم قرار الاتهام بوصفهم متهمين ، وعلى المخالفات المنسوبة الى كلٍ منهم والتي وردت في قرار الاتهام .

هذا هو الأصل . ومع ذلك ، فقد أورد المشرع استثناءات ، نص عليها في امادتين ٤٠ و ٤١ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ في شأن مجلس الدولة ، فقد أجاز المشرع — في هذين النصين — للمحكمة التأديبية ، أن تصدرى لوقائع لم ترد في قرار الاتهام أو الاحالة . كما أجاز لها أن تقيم الدعوى على عاملين لم يتهموا في هذا القرار — وسنفصل ذلك ، على النحو التالي .

(١) ج . ١٩٦٦/٩/٧ ، ملف ١٠٨/٦/٨٦ ، س ٢٠ من ٢٨٧ ب ١٣١ .

٢٥١ — للمحكمة التأديبية ، أن تتصدى لوقائع لم ترد في قرار الانتهام :

وقد نص المشرع على ذلك ، وحدد ضوابطه وشروطه ، حيث قضى في المادة ٤٠ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ في شأن مجلس الدولة ، بأن : « تفصل المحكمة في الواقعة التي وردت بقرار الاحالة . ومع ذلك يجوز للمحكمة سواء من تلقاء نفسها أو بناء على طلب النيابة الادارية ، التصدى لوقائع لم ترد في قرار الاحالة ، والحكم فيها ، اذا كانت عناصر المخالفة ثابتة في الأوراق ، وبشرط أن تمنح العامل أجلا مناسباً لتحضير دفاعه اذا طلب ذلك » .

٢٥٢ — للمحكمة التأديبية ، سلطة اقامة الدعوى التأديبية ، ضد عامل غير من قدموا اليها للمحاكمة — ضوابط ذلك :

لقد أضحي للمحكمة التأديبية أن تقيم الدعوى التأديبية ، ضد عامل أو عاملين لم ينص عليهم قرار الانتهام كمتهمين .

ولكن يلزم لا مكان استعمال المحكمة التأديبية ، هذه السلطة ، أن تكون المخالفات التي تسببها الى المتهم أو المتهمين الجدد — الذين استدخلهم في المحاكمة — مستمدة من أوراق الدعوى ، لأنها لا يجوز أن تكون جهاز اتهام ومحاكمة ... أى لا يصح أن تكون خصما وحكما ، في آن واحد . ولهذا فإن الدعوى ، تحال برمتها الى دائرة أخرى ، وفقا للاجراءات التي فررها المشرع في المادة ٣١ من قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ والتي تنص على أن : « للمحكمة أن تقيم الدعوى على عاملين من غير من قدموا للمحاكمة أمامها اذا قامت لديها أسباب جديّة بوقوع مخالفة منهم . وفي هذا الحالة يجب منحهم أجلا مناسباً لتحضير دفاعهم اذا طلبوا ذلك ، وتحال الدعوى برمتها الى دائرة أخرى بقرار من رئيس مجلس الدولة بناء على طلب رئيس المحكمة » . ويستفاد من هذا النص أنه يلزم لاعمال حكمه أن تبين (م ٢٥ — الاختصاص التأديبي)

المحكمة وهي تنظر دعوى تأديبية معينة مطروحة أمامها ، أن ثبت أسبابها جدية مستمدة من أوراق هذه الدعوى وتحقيقاتها تقتضى توجيه الاتهام الى عاملين غير من قدموا للمحاكمة في قرار الاحالة ، ومفاد ذلك أن تكون المخالفات التي رأت المحكمة نسبتها الى هؤلاء العاملين مرتبطة بالدعوى المنظورة ومتفرعة عنها ، وآية ذلك أن عبارة المادة تجرى بأن تحال الدعوى « برمتها » الى دائرة أخرى ، أى أن تحال بالنسبة لمن شملهم قرار الاحالة المقدم من النيابة ابتداء وكذلك من وجه اليهم الاتهام من المحكمة أثناء نظر الدعوى . وعلى ذلك فانه لا يجوز للمحكمة طبقا لهذا النص أن توجه الاتهام الى غير من قدموا للمحاكمة أمامها عن مخالفات لا تتصل بالدعوى المنظورة أيا كان المصدر الذى استقت منه المحكمة عليها بهذه المخالفات على فرض وجودها أو صحتها .

وتطبيقا لذلك ، فقد قضى — بناء على هذه القواعد — بأنه لما كان ذلك وكانت المحكمة التأديبية قد أمرت في حكمها المطعون فيه بإقامة الدعوى ضد رئيس مجلس ادارة الشركة . . لاتهامه عن المخالفات التى سلف ذكرها . ولما كانت هذه المخالفات منبئة تماما بالمخالفات الواردة في التحقيقات وقرار الاتهام المقدم ضد المطعون ضده . . . لذلك يكون الحكم المطعون فيه قد خالف القانون ، ومن ثم يتعين الحكم بالغاءه (١) .

٢٦

٢٥٢ — سلطة المحاكم التأديبية في التصديق لوقائع أو لتهمين —
غير ما ورد بقرار الاتهام — امر خلاص بها :

وذلك لأن نص المادتين ٤٠ و ٤١ من قانون مجلس الدولة سالف الذكر ، قد ورد في خصوص المحاكم التأديبية وحدها . وبالتالي فلا يتصرف الى غيرها من الهيئات التأديبية كمجالس التأديب ، سيما وأن النص المذكور قد جاء على خلاف الأصل العام المقرر أصلا في المجالين

(١) ع.أ ٢٦٤ لسنة ١٩ في ١٩٧٤/٦/٢٩ ، س ١٩ ص ٤٦٣
ب ١٥٨ .

الجنائي والتأديبي ، وهو وجوب التزام المحكمة بحدود الدعوى من حيث الوقائع والمتهمين .

ومقتضى هذا أنه لا يجوز للهيئات التأديبية — غير المحاكم التأديبية — أن تصدرى لوقائع أو لمتهمين غير ما ورد بقرار الاحالة ، وذلك ما لم ينص المشرع على تخويلها هذه السلطة ؛ كما فعل بالنسبة للمحاكم التأديبية .

وانما يجوز لهذه الهيئات ، أن توصى في حكمها أو قرارها . الجهة الادارية ببحث وقائع أو اتهامات أخرى أو متهمين آخرين غير ما جاء بقرار الاتهام ، وذلك على الوجه السالف بيانه في موضعه .

٢٥٤ — ويلاحظ ان تصدرى المحكمة التأديبية لوقائع لم ترد في قرار الاتهام ، او لمسلمين لم يحالوا اليها كمتهمين ، امر جوازى للمحكمة :

حسبما تقدره من ظروف الحال والأوراق ، ومن جهة أخرى ، فان للمحكمة التأديبية (١) أن تنبه في حكمها الى ما كشفت عنه المحاكمة من وجود متهمين آخرين ، وأن توصى الجهة الادارية ببحث مسئوليتهم (٢) .

وهذه التوصية لا تمنى أكثر من الاشارة أو الدعوة لبحث وتحقيق هذه المسئولية ، لتبيان موقعهم من حيث اداتهم أو براءتهم .

٢٥٦ — اثر اتصال الدعوى بالمحكمة التأديبية ... على سلطة الجهة الادارية ، فيما يتعلق بموضوع الاتهام :

متى أقيمت الدعوى التأديبية ، بإيداع أوراقها سكرتارية المحكمة

(١) وكذلك لمجلس التأديب .

(٢) المحكمة التأديبية للعاملين بوزارة الخارجية ، في الدعوى رقم ٤٠ لسنة ١ في ١٩٦٠/٢/٧ .

— المحكمة التأديبية لوزارة الخزانة ، في الدعوى رقم ٤٥ لسنة ٢ في ١٩٦٠/٢/٢١ .

التأديبية ، اتصلت بهذه المحكمة ، ودخلت في اختصاصها • ويترب
على ذلك ، النتائج التالية :

١ — يتعين على المحكمة ، الاستمرار في نظرها ، والفصل فيها ،
متى كانت مختصة بها ، أو القضاء بعدم الاختصاص ان كانت غير
مختصة •

٢ — ليس للجهة الادارية — أو النيابة الادارية — أن تكف
المحكمة التأديبية ، عن نظر الدعوى التأديبية المقامة أمامها ، أو أن تتخذ
أى اجراء من شأنه سلب ولاية المحكمة والا وقع هذا الاجراء بإسلا
ولا يعتد به من هذه المحكمة التى تلتزم — كما أوضحنا — بنظر
الدعوى • وطبقا لهذه المبادئ ، فقد قضت المحكمة الادارية العليا :
« انه من الأمور المسلمة أنه متى اتصلت الدعوى التأديبية بالمحكمة
المختصة تعين عليها الاستمرار في نظرها والفصل فيها ولا تملك جهة
الادارة أثناء نظر الدعوى اتخاذ أى قرار في موضوعها من شأنه سلب
ولاية المحكمة التأديبية في محاكمة المخالف المحال اليها • فاذا تصرفت
جهة الادارة تصرفا من هذا القبيل ، فانه يمثل عدوانا على اختصاص
المحكمة وغصبا لسلطتها ، يتعين على المحكمة أن لا تعتد به وأن تسقط
كل أثر له من حسانها • ومن هذا القبيل قيام جهة الادارة بتوقيع العقوبة
على المخالف عن التهم المقدم بها الى المحكمة التأديبية أو التنازل عن
محاكمة الموظف المحال الى المحكمة التأديبية لسبب أو لآخر • فمثل هذه
التصرفات لا يكون لها من أثر قانونى على الدعوى التأديبية ، التى تظل
قائمة ومطروحة على المحكمة حتى تنتهى بحكم تصدره المحكمة في
موضوعها • ولما كان الحكم المطعون فيه قد ذهب غير هذا المذهب
وقضى باقضاء الدعوى التأديبية تأسيسا على أن جهة الادارة رأت عدم
الاستمرار في المحاكمة ، فانه يكون قد أخطأ في تأويل القانون وتطبيقه
ويتعين لذلك الحكم بالفائه (١) » •

كما قضى أيضا بأنه بإقامة اندعوى التأديبية ، أمام المحكمة التأديبية ، يتمتع على الجهة الادارية أن توقع عقوبة تأديبية على المتهم عن ذات التهمة أو التهم المحال بسببها الى المحاكمة التأديبية • فان هي فعلت ذلك ، كان قرارها معدوما ، ولا يؤثر على سلطة المحكمة التأديبية في نظر الدعوى (١) •

وقد استقرت أحكام القضاء الادارى ، على هذه الأصول والمبادئ (٢) •

٢٥٧ - نطاق اختصاص المحاكم التأديبية من حيث العقوبات التأديبية •• أى ما هي الجزاءات التى يجوز للمحكمة التأديبية ، أن توقعها على العامل المحال للمحاكمة امامها •• وهل تلتزم بتوقيع العقوبات دون غيرها مما هو منصوص عليه قانونا •

ان للمحكمة التأديبية أن توقع أية عقوبة من العقوبات ، المنصوص عليها وفقا للتشريع الذى يخضع له العامل • ولا الزام عليها فى أن توقع حتما عقوبة من العقوبات التى لا يدخل توقيعها فى اختصاص السلطات الرئاسية •

فاختصاص هذه المحاكم - وحدها - بتوقيع بعض العقوبات التأديبية ، لا يسلبها سلطتها فى توقيع احدى العقوبات الأدنى ، متى كان ذلك مناسبا •

وقد اوضحت ذلك ، المحكمة الادارية العليا ، وهى تفصل فى احدى الدعاوى المتعلقة بأحد العاملين فى القطاع العام ، فى ظل نظامهم

(١) ع.١ ١٠٤٦ لسنة ١٣ فى ١٩/٢/١٩٧٢ ، س ١٧ ص ٢٠٥

ب ٣٤ •

(٢) ع.١ ، س ١٦ ، ص ٢٩١ ب ٤٣ •

— ق.١ (١٥ سنة) د ٢ ص ٢١٩٤ ب ٣٨١ •

— ق.١ فى ١٩٤٩/٥/٢٤ ، س ٣ ص ٧٢٩ ب ٢٢٧ •

— ق.١. رقم ٦٧٤ لسنة ٢٧ فى ٨/٥/١٩٧٣ •

الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ، حيث قضت بأنه : « من حيث ان القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ باصدار نظام العاملين بالقطاع العام ٥٠ وان كان قد خول في المادتين ٤٩ ، ٥٢ منه السلطات الرئاسية سلطة واسعة في توقيع الجزاءات التأديبية على العاملين بالمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها فصل الى حد توقيع عقوبة الفصل من الخدمة على العاملين شاغلي الوظائف من المستوى الثالث عدا أعضاء مجلس ادارة التشكيلات النقاية وأعضاء مجلس الادارة المنتخبين ، وخفض المرتب وخفض الوظيفة وخفض المرتب والوظيفة معا ، على العاملين شاغلي وظائف المستويين الأول والثاني ، وتوقيع عقوبة الانذار والخصم من المرتب لمدة لا تجاوز شهرين في السنة والوقف عن العمل مع صرف نصف المرتب لمدة لا تجاوز ستة أشهر والحرمان من العلاوة أو تأجيل موعد استحقاقها لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر على العاملين شاغلي وظائف مستوى الادارة العليا ، بينما نصت المادة ٤٩ المذكورة على أن يكون للمحكمة التأديبية المختصة سلطة توقيع جزاءات خفض المرتب وخفض الوظيفة وخفض المرتب والوظيفة معا على العاملين شاغلي وظائف الادارة العليا وتوقيع جزاء الفصل من الخدمة على العاملين شاغلي الوظائف من المستوى الثاني وما يعلوه ٥٠٠ ان القانون المذكور وان كان قد خول السلطات الرئاسية هذه السلطة الواسعة في توقيع الجزاءات التأديبية الا أنه لم ينطو صراحة أو ضمنا على ما يدل على اتجاه المشرع الى قصر سلطة المحكمة التأديبية وهي بصدد ممارسة اختصاصها في تأديب العاملين شاغلي الوظائف من المستوى الثاني وما يعلوه وأعضاء مجالس ادارة التشكيلات النقاية وأعضاء مجالس الادارة المنتخبين ، على توقيع جزاءات خفض المرتب وخفض الوظيفة وخفض المرتب والوظيفة معا على وظائف الادارة العليا وجزاء الفصل من الخدمة على العاملين شاغلي الوظائف من المستوى الثاني وما يعلوه وأعضاء مجالس ادارة التشكيلات النقاية وأعضاء مجالس الادارة المنتخبين ، دون الجزاءات التأديبية الأدنى منها والتي قد تراها المحكمة التأديبية مناسبة في الحالة المطروحة

عليها . فكل ما استهدفه القانون هو بيان حدود السلطات الموسعة التي منحها للسلطات الرئاسية في توقيع الجزاءات التأديبية على العاملين دون أي قيد على سلطة المحاكم التأديبية في توقيع الجزاءات الملائمة التي تضمنتها المادة ٤٨ من القانون ، إذا قام المدّيل على ادانة المخالف المحال اليها ، أو الحكم ببراءته إذا ثبت لها غير ذلك (١) .

وهذا المبدأ ، أو الحكم ، يشكل قاعدة عامة ، تطبق على جميع العاملين الخاضعين للمحاكم التأديبية . فهو وإن صدر في خصوص حد العاملين بالقطاع ، طبقاً لنظامهم الصادر بمرامون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ . إلا أنه - بوصفه قاعدة عامة - كما ألفت - يدري عليهم أيضاً في ظل نظامهم الحالي الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ . كما يدري أيضاً على العاملين المدنيين بالدولة ، وغيرهم من العاملين الذين يدخلون في اختصاص هذه المحاكم .

وتطبيقاً لهذا المبدأ أيضاً ، فقد قضى بأن نظام العاملين في القطاع العام ، وإن جعل الاختصاص بتوقيع عقوبة الوقف عن العمل أو الفصل من الخدمة - بالنسبة لأعضاء مجالس الإدارة المنتخبين في الشركات ، وكذلك أعضاء مجالس إدارة التشكيلات النقابية - من اختصاص المحكمة التأديبية وحدها . دون الحجية الإدارية الرئاسية للعامل (٢) . إلا أن هذا لا يعتبر قيداً على حرية هذه المحكمة يلزمها بضرورة توقيع إحدى هاتين العقوبتين ، وإنما يجوز لها أن توقع أياً من العقوبات المقررة قانوناً ، حسبما تراه مناسباً للمخالفة ، أو أن تقضى بالبراءة ، إذا لم يثبت الاتهام (٣) .

(١) أ.ع ١٠٨٥ و ١١٠٢ لسنة ١٣ في ١٩٧٢/١/٨ ، من ١٧ ص ١٣٨ ب ٢٤ .

(٢) أ.ع ٢٢٩ لسنة ١٤ في ١٩٧٥/١/٤ .
(٣) وهذه المحكمة ، تلك هذا الاختصاص وحدها ، بالنسبة لأعضاء هاتين الطائفتين ، مهما قل أجر هؤلاء الأعضاء أو قنئهم .

(٣) أ.ع ٧٦٥ لسنة ١٣ في ١٩٦٨/٦/٢٢ ، من ١٣ ص ١٠١ ب ٤٤ .

المبحث الثاني

اختصاص المحاكم التأديبية ، بنظر الطعون في الجزاءات التأديبية الصادرة من الجهات الادارية

٢٥٩ — تقسيم البحث :

ستتناول دراسة هذا الموضوع ، في أربعة مطالب ، على النحو
التالى :

المطلب الأول : التطور التاريخي ، بخصوص الجهات القضائية
المختصة بنظر الطعون في الجزاءات التأديبية الصادرة
من الجهات الادارية .

المطلب الثانى : ما يخرج عن الرقابة القضائية للمحاكم التأديبية .
المطلب الثالث : الجزاءات المقرنة ... هل يختص بنظر الطعون فيها ،
القضاء الادارى ، أم القضاء التأديبى ؟ ؟ .

المطلب الرابع : نطاق الولاية التعقيبية ، على الطعون في الجزاءات
التأديبية الصادرة من الجهات الادارية .

المطلب الاول

التطور التاريخي

للجهات القضائية المختصة بنظر الطعون في الجزاءات التأديبية
الصادرة من الجهات الادارية الرئاسية

٢٦٠ — تقسيم البحث :

سندرس هذا الموضوع ::

أولا : بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة .

ثانيا : بالنسبة للعاملين في القطاع العام . وذلك على الوجه الآتى :

٢٦١ — بالنسبة للعاملين المنفيين بالدولة :

كانت الرقابة القضائية ، على انقرارات التأديبية — الموقعة على هؤلاء العاملين من الجهة الرئاسية التابعين لها — معقودة لجهة القضاء الادارى . . . أى لمحكمة القضاء الادارى . أو المحاكم الادارية ، حسب درجة العامل أو مستواه الوظيفى .

فقد كانت المادة الثامنة من القانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ فى شأن تنظيم مجلس الدولة ، تنص على أن : « يختص مجلس الدولة بمهمة قضاء ادارى . دون غيره بالفصل فى المسائل الآتية » رابعا « الطلبات التى يقدمها الموظفون العموميون ، بالغاء القرارات النهائية للسلطات التأديبية » .

ثم صدر القانون الحالى بمجلس الدولة — رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ — وأخرج هذا الاختصاص من ولاية القضاء الادارى . . . وأدخله فى ولاية القضاء التأديبى أى المحاكم التأديبية ، وذلك على أساس أن الطعون أو الدعاوى الخاصة بقرارات تأديبية ، يكون من المنطقى أن يوسسد الاختصاص بنظرها للمحاكم التأديبية وبذلك أضحت هذه المحاكم ، صاحبة ولاية التأديب ابتداء ، وتعقيا ، بالنسبة لهؤلاء العاملين .

٢٦٢ — بالنسبة للعاملين فى القطاع العام :

لقد سبق أن تحدثنا عن ذلك . . . وسنوجز الحديث هنا فى هذا الشأن ، على النحو التالى :

١ — المرحلة السابقة على القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ، ففرق فى هذا الخصوص ، أيضا بين نوعين من العاملين فى القطاع العام . . . أى بين العاملين بالمؤسسات العامة ، والعاملين بشركات هذا القطاع :

(١) العاملون بالمؤسسات العامة : هؤلاء يعتبرون موظفين عموميين . ولهذا كان الاختصاص بنظر طعونهم على القرارات

التأديبية ، معقودا لجهة القضاء الادارى ، شأنهم فى هذه شأن كل الموظفين العموميين • وذلك طبقا للبند (رابعا) من المادة الثامنة من القانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ فى شأن مجلس الدولة •

(ب) العاملون بشركات القطاع العام : وهؤلاء لا يعتبرون موظفين عموميين • وبالتالي فلم يكن مجلس الدولة هيئة قضاء ادارى ، يختص بشئ من أمورهم ، فيما عدا القرارات الصادرة من رئيس الجمهورية بفصلهم بغير الطريق التأديبى • أما القرارات التأديبية الموقعة عليهم من جهاتهم التابعين لها — وغيرها من شؤونها الوظيفية — فكان الاختصاص بها منوطا بجهة القضاء العادى أو العمالى •

وقد ظل الحال كذلك — سواء فيما يتعلق بالعاملين فى المؤسسات العامة ، أو فى الشركات التابعة لها — الى تاريخ العمل بنظامهم الصادر بالقرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ ، المعدل بالقرار الجمهورى رقم ٨٠٢ لسنة ١٩٦٧ ، والذى نص فى مادته الستين على أن تكون المحاكم التأديبية هى المختصة بنظر طعونهم على القرارات التأديبية •

وكان من مقتضى هذا النص ، أن ينحصر الاختصاص بنظر هذه الطعون ، عن القضاء الادارى والقضاء العمالى ••• بيد أننا سبق أن رأينا أن المحكمة الادارية العليا ، قضت بعدم شرعية هذا النص ، وأهدرت اعماله • كما قضت المحكمة العليا (الدستورية) أيضا بعدم دستورية النص المذكور (١) ، لأنه صدر قرار جمهورى ••• وبالتالي فانه لا يمكن أن يعدل أو ينسخ ما نظمته المشرع بقوانين سيما ما تعلّق منها بولاية جهات القضاء •

(١) حكم المحكمة العليا (الدستورية) فى الدعوى رقم ٤ لسنة ١ ق/دستورية ، فى ١٩٧١/٧/٣ •

وبذلك اعتبر هذا النص كأن لم يكن ، وظل الاختصاص كما كان معقودا للقضاء الادارى والقضاء العمالى ، على النحو السالف ايضاحه .

٢ — المرحلة التالية للقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين فى القطاع العام : لقد أسلفنا — فى موضع آخر — أن المشرع قد حرص على أن يصدر هذا النظام ، بقانون ، وليس بمجرد قرار جمهورى ، لينسخ أو يعدل بمقتضاه ما يرى نسخه أو تعديله من نصوص واردة فى القوانين .

وقد نص المشرع فى المادة ٤٩ من هذا القانون ، على أن تكون المحاكم التأديبية ، هى المختصة بنظر الدعاوى التى تقام من العاملين بالقطاع العام طعنا على القرارات التأديبية الموقعة عليهم . ويستوى فى هذا أن يكون الطعن مقدما من عامل فى مؤسسة عامة أو فى شركة تابعة لها .

وبذلك ... فقد زالت فعلا — ومنذ العمل بهذا القانون — ولاية القضاء الادارى والقضاء العمالى ، بنظر هذه الطعون .

بيد أنه لم يكن يجوز الطعن القضائى — وفقا لنص المادة ٤٩ سالفة الذكر — الا على بعض القرارات التأديبية .. أما البعض الآخر من هذه القرارات ، فقد كان يستعصى على الطعن بهذا الطريق ، طبقا للنص المذكور ، الى أن صدر القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ فى شأن مجلس الدولة حيث أجاز الطعن فى أى من هذه الجزاءات التأديبية أمام المحاكم التأديبية ، وهو ما سنتحدث عنه فى البند التالى .

٣ — صدور القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ فى شأن مجلس الدولة : لقد سبق أن رأينا أن هذا القانون قد أعاد تنظيم المحاكم التأديبية وتشكيلها واختصاصاتها . وطبقا لهذا التنظيم الجديد أضجى لهذه المحاكم اتأديبية ، الولاية العامة للفصل فى مسائل تأديب العاملين —

ومنهم العاملون في القطاع العام — وولايتها هذه تتناول الدعوى التأديبية المبتدأة ، كما تتناول طعون العاملين في أى جزء تأديبي يوقع عليهم من جهاتهم الرئاسية . وهذه الطعون لا تقتصر على طلب إلغاء الجزاء المطعون فيه ، بل تشمل كذلك طلب التعويض عن الأضرار المترتبة عليه . كما يشمل غيره من الطلبات المرتبطة بالطعن (١) .

ولهذا ، فقد قضت المحكمة الإدارية العليا ، بأن قانون مجلس الدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ ، قد ألغى إلغاء ضميا كل ما تعارض مع أحكامه من نصوص القوانين الأخرى ، ومن بينها نص المادة ٤٩ من نظام العاملين في القطاع العام الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ . فيما قضى به من حظر الطعن القضائي على بعض الجزاءات التأديبية الموقعة على العاملين من جهاتهم الرئاسية . وبالتالي فإنه يجوز الطعن على أى جزء تأديبي يوقع عليهم من هذه الجهات (٢) .

٤ — في ظل العمل بالنظام الحالي لهؤلاء العاملين ، الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ : يجوز الطعن ، أمام المحاكم التأديبية ، في أى جزء تأديبي موقع على هؤلاء العاملين ، من الجهات الإدارية التابعين لها .

وقد أوضحنا — فيما تقدم — أنه لا ينشأ هذا الطعن ، ما قضت به المادة ٨٤ من هذا القانون ، من أن التظلم من توقيع جزاء الانذار أو الخصم من المرتب بما لا يجاوز ثلاثين يوما في السنة يكون لرئيس مجلس الإدارة ، وأن قرار البت في التظلم نهائي : ذلك أن معنى النهائية التي تضمنها نص هذه المادة في وصف قرارات البت في التظلمات ، لا يجاوز ذات المعنى لوصفها بالنهائية الذي كانت تنص عليه في المادة ٤٩

(١) حكم المحكمة العليا (الدستورية) في القضية رقم ٩ لسنة ٢ ق/تتازع ، الصادر في ١٩٧٢/١١/٤ .

(٢) ع.١ ١١٧ لسنة ١٩ في ١٣/٤/١٩٧٤ ، س ١٩ ص ٢٧٥ .

ج ١٠٥ .
— أ.ع. ٥٦ . لسنة ١٩ في ٢/٢/١٩٧٩ .

من نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ، وهو مجرد اعتبار قرار الجزاء قد استنفذ مراحله من ناحية السلطة الرئاسية وأضحى قابلاً للتنفيذ ، دون اخلال بالرقابة القضائية التي للمحاكم عليه . وعلى ذلك ، فليس من شأن النص على نهائية القرارات الصادرة بالبت في التظلم من قبيل السلطة مصدرة القرار أو رئاستها ، حجب الرقابة القضائية عن قرار الجزاء وغلق طريق الطعن فيه بالالغاء أمام المحاكم التأديبية . والقول بخلاف ذلك — الى جانب مخالفته للمتفق عليه في فهم معنى نهائية القرارات يتعارض مع حكم المادة ١٧٢ من الدستور (١) .

المطلب الثاني

ما يخرج عن الرقابة القضائية للمحاكم التأديبية

٢٦٣ — بيان ذلك :

سبق أن أوضحنا أن ولاية المحاكم التأديبية ، ولاية تأديبية . وأنه يستوى ، في هذا ، اختصاصها المبتدأ ، واختصاصها التعقيبي .

وترتبط على هذا ، فانه يخرج عن الولاية الرقابية أو التعقيبية لهذه المحاكم ، الطعون في قرارات ليست تأديبية . ومن أمثلة هذه القرارات غير التأديبية ، ما يلي :

- ١ — قرار انتهاء الخدمة ، كأثر لحكم جنائي .
- ٢ — قرار إنهاء الخدمة ، بسبب الانقطاع عن العمل .
- ٣ — قرار تنحية كل أو بعض مجلس إدارة إحدى شركات القطاع العام .

وستفصل الحديث ، عن هذه الأمور ، على النحو التالي :

(١) ع.١ ع.٥٦ لسنة ١٩ في ١٩٧١/٢/٢ . سبقت الإشارة اليه .

٢٦٤ — قرار انتهاء الخدمة ، كثر قانونى لحكم جنائى :

هذا القرار ، لا يعتبر فصلا تأديبيا . ومن ثم فان المحاكم التأديبية لا تختص بنظر الطعن فيه .

وانما يكون الطعن فى شأنه ، أمام محاكم القضاء الادارى ، وان كان العامل المفصول موطفا عاما

أما ان كان عاملا فى شركة من شركات القطاع ، فانه لا يعتبر من الموظفين العموميين ، وبالتالي يكون القضاء العمالى هو المختص بنظر الطعن فى القرار المذكور .

وتطبيقا لذلك ، فقد قضى بأن انتهاء خدمة العامل فى القطاع العام ، بسبب الحكم عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ، لا يعد من قبيل الفصل التأديبى ، يؤيد ذلك أن المادة ٦٤ من نظام العاملين فى القطاع العام الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ اذ عدت حالات انتهاء الخدمة فى سبع حالات أوردت فى البند الثالث حالة الفصل أو العزل بحكم أو قرار تأديبى ، بينما أوردت حالة الحكم بعقوبة جنائية فى البند السادس ، فلو أن الحالة الثانية كانت مما يندرج فى عداد الفصل التأديبى لما أفرد لها بندا مستقلا (١) .

ولهذا ، فان المحاكم التأديبية لا تختص بنظر الطعن فى القرار الصادر بإنهاء الخدمة فى هذه الحالة (٢) .

(١) أ.ع ٦٨٣ لسنة ١٩ فى ١٠/٥/١٩٧٥ ، س ٢٠ ص ٢٨٤ ب ١٠٨ .

— أ.ع ٣٦٠ لسنة ٢١ فى ٦/٣/١٩٧٦ .

— أ.ع ٧٧١ لسنة ١٢ و ٤٩٢ لسنة ١٥ فى ٢٢/١/١٩٧٢ .

(٢) أ.ع ٦٨٣ لسنة ١٩ فى ١٠/٥/١٩٧٥ ، س ٢٠ ص ٢٨٤ ب ١٠٨ ، سابق الإشارة اليه .

٢٦٥ - قرار انتهاء خدمة العامل ، بسبب انقطاعه عن العمل ،
دون انذار او عذر مقبول ، ليس قرارا تأديبيا :

ومن ثم فان المحاكم التأديبية لا تختص بنظر انظمن فيه . وهذا
أمر مسلم فقها وقضاء .

وتطبيقا لذلك ، فقد قضت المحكمة الادارية العليا - بخصوص
قرار انتهاء خدمة عامل بالقطاع العام ، لاقطاعه عن العمل ... ، وكان
ذلك في ظل العمل بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ . بنظام العاملين في القطاع
العام - حيث قالت : « ان قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧
لسنة ١٩٧٢ قد حدد اختصاص المحاكم التأديبية بالنسبة للقرارات
الصادرة من السلطات الرئاسية في شأن العاملين بالقطاع العام طبقا لنظام
هؤلاء العاملين الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ، بالفصل في قرارات
الجزاءات التأديبية وحدها التي توقعها تلك السلطات ، فانه بذلك قد
جعل الاختصاص بالفصل في غيرها من القرارات والمنازعات للمحاكم
العادية عملا بالقواعد العامة في ترتيب الاختصاص بين جهات القضاء .

ومن حيث أن قانون نظام العاملين بالقطاع العام يحدد في المادة
٤٨ منه الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العاملين ومن بينها
جزاء الفصل من الخدمة ، كما ينص في المادة ٦٤ منه على أن من أسباب
انتهاء خدمة العامل « الاقطاع عن العمل بدون سبب مشروع أكثر من
عشرين يوما خلال السنة الواحدة ، أو أكثر من عشرة أيام متصلة »
ولما كان الثابت بالأوراق أن قرار انتهاء خدمة المدعى بالشركة المدعى
عليها قد بنى على حكم المادة ٦٤ لاقطاعه عن العمل أكثر من عشرة أيام
متصلة ، فان هذا القرار لا يكون والحالة هذه قرار جزاء تأديبي
بالفصل من الخدمة ، وعلى ذلك يكون الحكم المطعون فيه قد صادف
صحيح حكم القانون فيما قضى به من عدم اختصاص المحاكم التأديبية

بنظر الدعوى ، بالنسبة للقرار المذكور (١) ،

٢٦٦ — القرار الصادر من الوزير ، أو من رئيس الجمعية العمومية للشركة ، بتحية كل أو بعض مجلس إدارتها ، لا يعتبر قرارا تأديبيا : (٢)
وبالتالى فلا تختص المحاكم التأديبية بنظر الطعن فيه .

ولهذا فقد قضى بأن المستفاد من الأحكام التى تضمنها القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ المعدل بالقانون رقم ١١١ لسنة ١٩٧٥ ، والخاصة بتنظيم إدارة شركات القطاع العام ، أن تحية كل أو بعض أعضاء مجلس إدارة إحدى شركات القطاع العام بقرار من الوزير المختص أو من الجمعية العمومية للشركة ، إنما يعتبر من الأمور المتعلقة بإدارة شركات القطاع العام ، وهى شركات تجارية من أشخاص القانون الخاص . . . ولا يعتبر قرارا تأديبيا لأنه لم يرد ضمن الجزاءات التأديبية التى حددتها حصرا المادة ٤٨ من قانون نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ١٦ لسنة ١٩٧١ . . . وبالتالى فإنه يخرج عن اختصاص المحاكم التأديبية (٣) .

المطلب الثالث

الطعون فى الجزاءات التأديبية المقننة

هل يختص بنظرها القضاء الإدارى ، أم القضاء التأديبى

٢٦٧ — الخلاف فى هذا الشأن :

لقد اختلف أحكام القضاء فى هذا فذهب بعضها الى أن

-
- (١) أ.ع ١٠١٩ لسنة ١٩ فى ٢١/٢/١٩٧٤ ، س. ٢٠ ص ٧١ ب ٢٣ .
وإذا ثبت البدأ : أ.ع ٢٩٥ لسنة ١٩ فى ٢٩/٦/١٩٧٤ ، س ١٩ ص ٤٧٣ ب ١٥٩ .
— أ.ع ٦٤٣ لسنة ١٧ فى ٢٥/١/١٩٧٥ ، س ٢٠ ص ١٦٣ ب ٥٤ .
— أ.ع ٩٥٢ لسنة ١٤ فى ١٩/٢/١٩٧٢ ، س ١٧ ص ٢١٣ ب ٣٥ .
(٢) وذهبت المحكمة الإدارية العليا الى أنه ليس قرارا إداريا ، فضلا عن أنه ليس قرارا تأديبيا . وأنه لذلك يخرج عن اختصاص محاكم مجلس الدولة ، وينعقد الاختصاص بنظر الطعن فيه للمحاكم العادية .
— أ.ع ٨٥٦ لسنة ٢١ فى ٢١/١/١٩٧٥ ، س ٢١ ص ٤٠ ب ١٦ .
(٣) أ.ع ٨٥٦ لسنة ٢١ فى ٢١/١/١٩٧٥ س ٢١ ص ٤٠ ب ١٦ ، السابق الإشارة إليه .

الاختصاص بنظرها معقود للقضاء الادارى ، فى حين ذهب احكام اخرى الى ان المحاكم التأديبية هى المختصة بذلك .

فطبقا للاتجاه الأول — القائل باختصاص القضاء الادارى بنظر الطعون فى تلك الجزاءات المقننة — قالت المحكمة الادارية العليا بمناسبة طعن مقدم من أستاذ بالجامعة صدر قرار بنده خارج الجامعة بناء على تقرير من الرقابة الادارية :

« ان تقرير الرقابة الادارية ، قد أسند الى المدعى أخطر المخالفات التى يتصور وقوعها من عضو هيئة التدريس بالجامعة ، ألا وهى إعطاء دورس خصوصية للطلبة ، وارتكاب أفعال تزرى بالشرف وتمس النزاهة — اذ أوجب قانون تنظيم الجامعات فى المادتين ٧٢ ، ٨١ منه أن يكون جزاؤها العزل — كما اشتمل التقرير على وقائع محددة ولم يكتب بالشائعات والأقاويل بل وأشار الى شهود بذواتهم منهم عييد الكلية آنذاك — ومن ثم فقد كان حريا بادارة الجامعة ازاء ذلك ونظرا الى خطورة الاتهام أن تبادر الى تحقيق الوقائع والمخالفات التى أوردتها التقرير حسبا للأمور ، حتى تنتهى فى هذه الاتهامات المعلقة الى نتيجة قاطعة اما ببراءة المدعى منها فيبقى فى منصبه بالجامعة ويرد اليه اعتباره ، واما ادانته فيبعد نهائيا عن وظيفته بالجزاء الذى فرضه القانون . اما وقد قعدت ادارة الجامعة عن اتباع هذا الواجب ، ولجأت الى نذب المدعى ، وسيف الاتهام مسلط عليه ، متذرعة باقتراح الرقابة الادارية — الذى لا الزام فيه ولا يزيد عن مجرد ابداء رأى — فانها تكون والحال كذلك قد استهدفت من قرار النذب تأديب المدعى بجزاء لا يقره القانون ودون اتباع الأوضاع المقررة ، ومن ثم تكون قد انحرفت بسلطانها فى اصدار القرار المطعون فيه وسرت به جزاء تأديبيا . وبهذه المثابة يدخل طلب الغائه فى اختصاص مجلس الدولة بهيئة قضاء ادارى (١) .

(١) ع.١ ٧٥٧ لسنة ١٦ فى ١٩٧٣/٦/٣٠ ، س. ١٨ ص ١٥٨

مب ٨٦ .

(م ٢٦ — الاختصاص التأديبى)

كما ذهب حكم آخر لهذه المحكمة الى عكس ذلك ، اذ قال بأن المحاكم التأديبية هي المختصة بنظر الطعون في الجزاءات التأديبية المقنعة: وتتلخص وقائع الدعوى في أن احدى شركات القطاع العام ، قد نقلت محققا من الادارة القانونية بها ، الى وظيفة مفتش ادارى ، وكان ذلك في أعقاب جزاء وقعته عليه . فطعن في القرار الصادر بهذا النقل أمام المحكمة التأديبية ، بوصفه عقوبة تأديبية مقنعة . فدفعت الشركة بعدم اختصاص هذه المحكمة بنظر الطعن ، لأن القرار المطعون فيه هو قرار عادى بنقل المدعى الى الوظيفة المناسبة مراعاة لمقتضيات الصالح العام . فرفضت المحكمة هذا الدفع ، وقضت باختصاصها ، وفي الموضوع بالغاء هذا القرار .

فطعنت الشركة في الحكم ، أمام المحكمة الادارية العليا ، فرفضت الطعن وقالت في أسباب حكمها : « انه يبين من مطالعة القرار المطعون فيه مع الاحاطة بالظروف التي صاحبت اصداره أنه صدر عقب صدور قرار الجزاء رقم ٢٦٤ لسنة ١٩٧٣ سالف الذكر بأيام معدودات وأنه ارتكن الى ما تضمنه هذا القرار من خفض وظيفة المطعون ضده الى الفئة الرابعة ولذلك قضى بنقله الى وظيفة ادارى أى خارج ادارة الشئون القانونية . ومن ثم فانه يخلص من ذلك أن قرار النقل كان يستهدف استكمال عقاب المطعون ضده بجزاء تكميلى مبنى على الجزاء الأول فجاء والحالة هذه مخالفا للقواعد وأحكام الجزاءات التأديبية الواردة فى نظام العاملين بالقطاع العام الذى حدد أنواع هذه الجزاءات على سبيل التخصيص ولذلك يكون الحكم المطعون فيه أصاب الحق فيما انتهى اليه من الغاء هذا القرار باعتباره قرارا تأديبيا (١) » .

ونحن نريد الاتجاه الثانى ، لأن المحاكم التأديبية ، لها الولاية العامة فى شئون التأديب وفقا للمادة ١٧٢ من الدستور . وبالتالى

(١) ع.١ ٢٦٤ لسنة ١٩ فى ١٩٧٤/٦/٢٩ ، من ١٩ ص ٤٦٢

فانها تبسط رقابتها القضائية ، على الجزاءات التأديبية ، سواء كانت هذه الجزاءات صريحة أى من بين الجزاءات التى نص عليها المشرع ٠٠٠ أو كانت جزاءات مقنعة ابتدعتها الادارة وتسترت وراءها لاهدار قواعد التأديب وضوابطه وضماناته المقررة قانونا .

المطلب الرابع

نطاق ولاية المحاكم التأديبية على الطعون فى الجزاءات التأديبية
الصادرة من الجهات الادارية

٢٦٨ — ما يجوز للطاعن طلبه فى طعنه :

لقد اوضحت ذلك ، المحكمة العليا (الدستورية) حيث قالت ان اختصاص المحاكم التأديبية بنظر الطعون فى الجزاءات التأديبية الموقعة على العاملين من الجهات الادارية الرئاسية ٠٠٠ هذا الاختصاص لا يقتصر على طلب الغاء الجزاء المطعون فيه ، بل يشمل كذلك طلب التعويض عن الاضرار المترتبة عليه ، اذ يستند كلا الطلبين الى اساس واحد هو عدم مشروعية القرار المطعون فيه ، كما يشمل غير ذلك من الطلبات المرتبطة بالطعن (١) .

٢٦٩ — لا يجوز المحكمة التأديبية — وهى تنظر فى طعن اقله احد العاملين بخصوص جزاء تأديبي موقع عليه من رئاسته — ان تنصدي هى لتأديبه : وذلك لأن الدعوى التأديبية المبتدأة ، والدعوى الخاصة بالطعن فى جزاء تأديبي صادر من جهة ادارية ، تستقل كل منهما عن الأخرى ، فى طبيعتها ، وفى اجراءات اقامتها ونظرها ، وفى ولاية المحكمة عليها .

ومن الناحية الأخرى ، فان المقرر أن الطاعن لا يضار بطعنه . وتطبيقا لذلك ، فقد قضى بأن المشرع قد حدد طريق اتصال الدعوى التأديبية المبتدأة بالمحكمة التأديبية ، وفاق بالنيابة الادارية الاختصاص باقامة مثل هذه الدعوى .

(١) حكم المحكمة العليا رقم ٩ لسنة ٢ تنلزع ، فى ١١/٤/١٩٧٢ .

كما أن المشرع لم يخول المحكمة التأديبية من تلقاء نفسها ، وهى بصدد الفصل فى طعن مقدم من أحد العاملين ، فى قرار صادر فى شأنه من الجهة الرئاسية ، أن تحرك الدعوى التأديبية ضده وأن تتولى تأديبه ، وأن تفصل فى مخالفات ليست معروضة عليها ولم تتصل بها بإجراءات صحيحة ، اذ لا توجد أمامها أصلا دعوى تأديبية مقامة ضده من جهة الاختصاص وطبقا للإجراءات المقررة (١) .

ومن ثم فإن المحكمة التأديبية ، اذا ما تجاوزت حدود ولايتها فى هذه الشأن ، وخرجت عليها ، اتفنى عن حكمها وصف أحكام التأديب (٢) .

وتطبيقا لذلك أيضا ، فقد قضت المحكمة الادارية العليا بأنه من حيث ان المحكمة التأديبية وهى بصدد نظر الطعن المثار من المدعى فى الجزاء الذى وقعته عليه السلطة الرئاسية بفصله من الخدمة قد جنحت فى ظل العمل بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ المشار اليه - الى تأديبه وقضت بجازاته بالفصل من الخدمة مع عدم استحقاقه لأى مرتب طيلة فترة ابتعاده عن العمل وذلك بعد أن اعتبرت قرار فصل المدعى الصادر من الجمعية كأن لم يكن . واذا لم يتصل أمر تأديب المدعى بالمحكمة بالطريق القانونى ، وكان القانون المذكور لم يخول المحكمة التأديبية الاختصاص فى تأديب العاملين من المستوى الثالث - شأن المدعى - على ما سلف بيانه فإن حكمها بتأديب المدعى والأمر كذلك يكون قد اتفنى عنه وصف الأحكام التأديبية (٣) .

كما قضى أيضا بأنه لما كانت المحكمة التأديبية وهى بصدد نظر الدعوى رقم ١٢٠ لسنة ٦ القضائية التى حدد فيها المدعى طلباته بإلغاء قراراتين تأديبين ببناء على تقديمه شكوى كيدية ، قد تصدت للفصل فى

(١) ع.أ. ١٠ لسنة ١٩ فى ١٩٧٥/٣/٢٢ ، س. ٢٠ من ٢٩٧ ب. ٨٥ .

— ع.أ. ١٣٥٢ لسنة ١٨ فى ١٩٧٦/٣/٦ .

(٢) الحكم سالف الذكر .

(٣) ع.أ. ١٠ لسنة ١٩ فى ١٩٧٥/٣/٢٢ ، س. ٢٠ من ٢٩٧ ب. ٨٥ .

مخالفات منسوبة الى المدعى ولا علاقة لها بالأسباب التي بنى عليها
القرارات المطعون فيها ، بل وكان التحقيق فيها لا يزال جاريا أمام
النيابة الادارية ، فان فصلها في هذه المخالفات وقضاءها فيها بالبراءة دون
أن تكون الدعوى التأديبية المبتدأة قد أقيمت عنها طبقا للاجراءات سالفة
الذكر ، يكون قد وقع مخالفا للقانون ، ومن ثم يتعين الغاء قضاء الحكم
في هذه الخصوصية (١) .

(١) أ.ع ٢٦٤ لسنة ١٩ في ١٩٧٤/٦/٢٩ ، س ١٩ ص ٤٦٣
ج ١٥٨ .

الباب السابع

مجالس التأديب

٢٧٠ - بيان وتقسيم :

لقد سبق أن رأينا أن الاختصاص التأديبي - في ظل الأوامر العالية،
أى قبل العمل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة - كان
موزعا بين السلطة التأديبية الرئاسية ، والمجالس التأديبية .

وظل الحال كذلك ، فى ظل العمل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ،
الى أن صدر القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ باعادة تنظيم النيابة الادارية
والمحاكمات التأديبية ، حيث أنشأ بمقتضى هذا القانون الأخير المحاكم
التأديبية .

وقد أوضحنا فيما أسلفنا ، أن انشاء المحاكم التأديبية ، لم يمنع من
وجود مجالس تأديبية تختص بتأديب بعض طوائف العاملين الذين تنظم
شئون تأديبهم تشريعات خاصة .

وستتناول الحديث عن المجالس التأديبية ، فى خمسة فصول ، على
النحو التالى :

الفصل الاول : مجالس التأديب ، فى ظل العمل بالقانون رقم ٢١٠
لسنة ١٩٥١ ، وقبل انشاء المحاكم التأديبية .

الفصل الثانى : مجالس التأديب عن المخالفات المالية .

الفصل الثالث : مجالس التأديب ، بعد انشاء المحاكم التأديبية : أى
مجالس تأديب بعض طوائف العاملين الذين تنظم
تأديبهم تشريعات خاصة •

الفصل الرابع : التكيف القانونى للمجالس التأديبية ، ولما
تصدره — والجهة القضائية التى يطمئن أمامها
فيما تصدره •

الفصل الخامس : بعض القواعد الخاصة بالمجالس التأديبية •

الفصل الأول

مجالس التأديب ، في ظل العمل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة ، وقبل انشاء المحاكم التأديبية

٢٧١ - تقسيم البحث :

مستحدث في هذا الشأن ، عن مجالس التأديب المذكورة وهي ، مجلس التأديب العادي ، ومجلس التأديب العالي . ثم تتحدث عن كيفية تحديد الاختصاص التأديبي في حالة تعدد المتهمين مع تعدد الجهات التي يتبعونها ، ثم عن حالة تعدد المتهمين مع اختلاف درجاتهم الوظيفية ، وذلك على النحو التالي :

٢٧٢ - مجلس التأديب العادي : هذا المجلس كان يختص بمحاكمة الموظفين من الدرجة الثالثة فما دونها .

وقد نصت على ذلك ، المادة ٨٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ - معدلة بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٧٥ - كما نصت على كيفية تشكيله ، حيث قضت بأن : « المحاكمة التأديبية للموظفين من الدرجة الثالثة وما يعادلها فما دون ذلك ، عن المخالفات المالية والإدارية ، يتولاها مجلس التأديب العادي . ويؤلف من موظف من الوزارة المختصة في الدرجة الأولى على الأقل أو ما يعادلها ، ومن نائب من مجلس الدولة ، وموظف من ديوان المحاسبة أو ديوان الموظفين حسب الأحوال في الدرجة الثانية على الأقل وتكون الرئاسة لأولهم . ويكون تشكيل المجلس بقرار من الوزير المختص بالاتفاق مع الجهات صاحبة الشأن - ويشكل المجلس من دائرة أو أكثر » .

٢٧٣ - مجلس التأديب العالي : وكان هذا المجلس يختص بأمرين ،

كما :

١ - محاكمة الموظفين من الدرجات الثانية والأولى ومدير عام
وما يعادل ذلك .

٢ - الفصل - بصفة استثنائية - في الطعون التي تقدم اليه ،
عن القرارات الصادرة من مجلس التأديب العادى السابق الحديث عنه .

وقد أوضحت المادة ٨٦ (١) من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ -
معدلة بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ - هذا الاختصاص ، كما أوضحت
أيضا تشكيل هذا المجلس : فقد نصت على أن : « يتولى مجلس التأديب
العالى المحاكمة التأديبية بالنسبة للموظفين من الدرجات الثانية والأولى
ومدير عام وما يعادل ذلك ، عن المخالفات المالية والادارية ، كما يختص
بالفصل استثنائيا في الطعون المقدمة اليه ، عن القرارات الصادرة من
مجلس التأديب العادى . ويؤلف المجلس من دائرة أو أكثر على الوجه
الآتى :

- وكيل مجلس الدولة أو أحد الوكلاء أو أحد
المستشارين رئيسا

- وكيل ديوان المحاسبة أو ديوان الموظفين أو موظف
من أيهما ، في الدرجة الأولى على الأقل ، تبعا
لنوع المخالفة مالية كانت أو ادارية - وموظف
من الوزارة أو الهيئة المختصة في الدرجة الأولى
أو ما يعادلها على الأقل ، رئيسا

وفي جميع الأحوال ، لا يجوز أن تقل درجة العضو ، عن درجة
الموظف المحال الى المحاكمة .

ويختار كل من الوزير ورئيس ديوان المحاسبة ورئيس ديوان
الموظفين ، كل سنتين ، اثنين أو أكثر من موظفي الوزارة أو الديوان
(أصلى واحتياطى) . فاذا غاب العضو الأصلى أو قام لديه مانع حل
محله العضو الاحتياطى .

ويكون انعقاد المجلس بمقر ديوان المحاسبة أو ديوان الوزارة المختصة ، حسب قرار رئيس الدائرة » .

٢٧٤ - تحديد السلطة التأديبية المختصة ، في حالة تعدد المتهمين بارتكاب مخالفة أو مخالفات مرتبطة ، مع تعدد الجهات التي يتبعونها :

لقد نصت على ذلك ، المادة ٨٦ مكررا من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ - معدلة بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ بقولها : « تكون محاكمة الموظف أو الموظفين المتهمين بارتكاب مخالفة واحدة أو مخالفات مرتبطة ببعضها ، ومجازاتهم ، أمام السلطات التأديبية بالوزارة التي وقعت فيها المخالفة أو المخالفات المذكورة ، ولو كانوا تابعين عند المحاكمة أو المجازاة لوزارات أخرى . وإذا تعذر تعيين الوزارة على الوجه السابق ، تكون المحاكمة أمام السلطات التأديبية بالوزارة التي يتبعها العدد الأكبر من الموظفين . فإذا تساوى العدد عينت السلطة التأديبية المختصة بقرار من رئيس الجمهورية » .

٢٧٥ - تحديد السلطة التأديبية ، في حالة تعدد المتهمين ، مع اختلاف درجاتهم :

لقد نصت على ذلك ، المادة ٨٦ مكررا ثانيا - المعدلة بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ - على أن : « يتحدد الاختصاص لمجلس التأديب ، تبعا لدرجة الموظف وقت اقامة الدعوى » .

وإذا تعدد الموظفون المستولون عن المخالفة أو المخالفات المرتبطة ، وكانوا خاضعين بحسب درجاتهم لمجالس تأديبية مختلفة ، كان المجلس المختص بمحاكمة أعلى هؤلاء الموظفين درجة هو المختص بمحاكمتهم » .

الفصل الثاني

مجلس التأديب عن المخالفات المالية

٢٧٦ - تقسيم هذا المبحث : ستحدث عن انشاء هذا المجلس ، ثم
الفائه ، وتعديل اختصاص مجالس التأديب بعد الفائه •

٢٧٧ - انشاء هذا المجلس : لقد أنشئ المجلس المذكور - بمقتضى
المرسوم بقانون رقم ١٣٢ لسنة ١٩٥٢ - لمحاكمة الموظفين عما ينسب
اليهم من مخالفات مالية •

وكان يشكل - وفقا للمادة الأولى من المرسوم بقانون سالف
الذكر - من رئيس مجلس الدولة رئيسا ، ومن وكيل ديوان المحاسبة ،
ووكيل ديوان الموظفين ، ومستشار من مجلس الدولة ، وموظف من كبار
موظفى ديوان المحاسبة ، أعضاء •

وكان هذا المجلس يختص - طبقا للمادة الرابعة من المرسوم
بقانون المشار اليه - بمحاكمة الموظفين العموميين ، عدا الوزراء ، عن
المخالفات المالية المنصوص عليها فى المادة المذكورة •

وطبقا للمادة ١٩ من هذا القانون ، كانت قرارات المجلس
المذكورة نهائية ولا يجوز الطعن فيها الا أمام محكمة القضاء الادارى •

وبذلك - وطبقا لهذا القانون - فان السلطة الرئاسية بالجهات
الادارية ، وكذلك مجالس التأديب بها ، لم تكن مختصة بتأديب الموظفين
فيها ، عن المخالفات المالية التى يرتكبونها • وانما يختص بذلك ،
المجلس المذكور •

٢٧٨ — القضاء مجلس التأديب عن المخالفات المالية ، وتعديل اختصاص مجالس التأديب في الجهات الادارية :

١ — لقد صدر القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ ، بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة • ونص في مادته الثالثة على أن : « يلغى الرسوم بقانون رقم ١٣٢ لسنة ١٩٥٢ بإنشاء مجلس تأديبي لمحاكمة الموظفين المسؤولين عن المخالفات المالية ، وكذلك يلغى كل حكم يخالف أحكام هذا القانون » •

وبذلك أضحت السلطة الرئاسية بالجهات الادارية ، وكذلك مجالس التأديب بها ، مختصة بتأديب الموظفين عن جميع المخالفات التي يرتكبوها ، سواء كانت ادارية أو مالية • ومن ثم فقد عاد الى هذه الجهات اختصاصها بالتأديب عن المخالفات المالية ، ذلك الاختصاص الذي كان قد سلب منها ، كما أسلفنا ، بمقتضى المرسوم بقانون رقم ١٣٢ لسنة ١٩٥٢ آف الذكر •

٢ — أصبحت مجالس التأديب ، بعد العمل بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ — وكما سبق أن رأينا في الفصل الأول — هي :

١ — مجلس التأديب العادي : وكان يختص بمحاكمة الموظفين من الدرجة الثالثة وما يعادلها فما دون ذلك ، سواء عن المخالفة الادارية أو المالية •

٢ — مجلس التأديب العالي : وكان يختص بمحاكمة الموظفين من الدرجات الثانية والأولى ومدير عام ، وما يعادلها • ويستوى في هذا أن تكون المخالفة المنسوبة اليهم ادارية أو مالية — كما يختص بالفصل استثنائيا في الطعون المقدمة اليه عن القرارات الصادرة من مجلس التأديب العادي •

الفصل الثالث

مجالس التأديب ، بعد انشاء المحاكم التأديبية بالقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ — أى المجالس التأديبية لبعض طوائف العاملين

٢٧٩ — لقد أوضحنا ، فيما تقدم أن القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ بإعادة تنظيم النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية ، قد ترتب عليه إلغاء مجالس التأديب المشكلة وفقا لأحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موغنى الدولة . وقد نصت المادة ٤٧ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ المشار اليه ، على أن : « جميع الدعاوى التأديبية المنظورة أمام مجالس التأديب ، والتي أصبحت بمقتضى أحكام هذا القانون من اختصاص المحاكم التأديبية ، تحال بالحالة التى هى عليها الى المحكمة التأديبية المختصة » .

كما أوضحت أيضا أن القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ ، وإن أنقضى مجالس التأديب سائلة الذكر ... إلا أنه لم يلغ مجالس التأديب المختصة بالموظفين الذين ينظم شئون تأديبهم تشريعات خاصة ، فانشاء المحاكم التأديبية طبقا لهذا القانون ، لم يترتب عليه إلغاء هذه المجالس الأخيرة . فقد نصت المادة ٤٦ من القانون المذكور ، على أن : « لا تسرى أحكام هذا القانون ، على الموظفين الذين ينظم التحقيق معهم وتأديبهم قوانين خاصة » .

ومن أمثلة مجالس التأديب — القائمة مع وجود المحاكم التأديبية :

١ — مجالس التأديب الخاصة بأعضاء هيئة التدريس والجامعات .

٢ — مجالس تأديب أعضاء هيئة الشرطة .

٣ — مجلس تأديب أعضاء السلكين الدبلوماسى والقنصلى •

٤ — المجالس التأديبية ، الخاصة بأعضاء الهيئات القضائية •

وقد سبق الحديث عن كل من هذه المجالس ، لدى الحديث عن الاختصاص التأديبى والسلطات التأديبية بالنسبة للطوائف التى تنظم شئون تأديبهم تشريعات خاصة • ولهذا نحيل الى ما فصلناه فى شأنها •

الفصل الرابع

التكليف القانوني للمجالس التأديبية ، ولما تصدره
وتحديد الجهة القضائية التي يظمن أمامها فيها تصدره

٢٨٠ - تقسيم البحث : سنعرض وجهة النظر في هذا الموضوع ،
خلال الفترة السابقة على إنشاء المحكمة الادارية العليا ، ثم وفقا لقضاء
هذه المحكمة ، وذلك على النحو الآتي :

المبحث الأول

التكليف القانوني للمجالس التأديبية ، ولما تصدره ،
قبل انشاء المحكمة الادارية العليا

٢٨١ - لقد كان المستقر عليه فقها وقضاء - قبل انشاء المحكمة
الادارية العليا - أن مجالس التأديب ، لا تعدو أن تكون جهات أو هيئات
ادارية ذات اختصاص قضائي ، وأن ما تصدره هو قرارات ادارية ، يظمن
فيها - متى صارت نهائية - أمام محكمة القضاء الاداري ، أو المحاكم
الادارية .

المبحث الثاني

التكليف القانوني ، للمجالس التأديبية ، ولما تصدره ،
وفقا لقضاء المحكمة الادارية العليا

٢٨٢ - لقد أسلفنا ، فيما قدمنا ، أن المحكمة الادارية العليا ، قد
أخذت - بداءة - بذات التكليف الذي جرى عليه الفقه والقضاء من
قبل : أي اعتبار هذه المجالس هيئات ادارية ، واعتبار قراراتها قرارات
ادارية يظمن فيها أمام محكمة القضاء الاداري ، أو أمام المحاكم الادارية
بحسب الأحوال (١) .

(١) أ.ع في ١٦/٢/١٩٥٧ ، س ٨ ص ١٢٧ .

كما أُلغيت إلى أن المحكمة المذكورة — أي الادارية العليا — قد عدلت عن هذا ، بعد قيام الاتحاد بين مصر وسوريا ، وذلك محاولة منها ليكون الطعن أمامها فيما تصدره هذه المجالس ، كما يطعن أمامها وقفا للقانون فيما تصدره المحاكم التأديبية . وقد سبق أن أشرنا إلى هذا .

فذهبت هذه المحكمة إلى القول باعتبار ما يصدر من هذه المجالس وتلك المحاكم ، قرارات ادارية . وأن هذه القرارات الصادرة من هذه الهيئات ، وإن كانت قرارات ادارية إلا أنها أشبه ما تكون بالأحكام ولكنها ليست بالأحكام . وهذه القرارات يطعن فيها مباشرة أمام المحكمة الادارية العليا . وليس بدعا في التشريع أن يجعل الطعن رأسا في قرار اداري ، أمام المحكمة الادارية العليا (١) .

وفانه ولئن استهدفت المحكمة من اتجاهها في قضائها سالف الذكر ، التسوية بين طبيعة كل من من المجالس التأديبية في سوريا ، والمحاكم التأديبية في مصر ، والتوحيد في تكيف ما تصدره كل من هذه الهيئات . . إلا أن المحكمة المذكورة التزمت قضاءها هذا أيضا بالنسبة للهيئات التأديبية في مصر ، أي بالنسبة لمجالس التأديب في مصر والمحاكم التأديبية بها ، فقالت بأن كلا من هذه المجالس والمحاكم التأديبية في مصر ، إنما تصدر قرارات ادارية أشبه ما تكون بالأحكام ، وأنه يطعن في هذه القرارات مباشرة أمام المحكمة الادارية العليا ، ولا يجوز الطعن فيها إلا أمام هذه المحكمة (٢) .

وقد سبق أن رأينا أن هذا القضاء ، محل نظر ، وذلك لأنه ليس صحيحا أن ما تصدره المحاكم التأديبية هو قرارات ادارية . بل الصحيح

(١) ٢١ لسنة ٢ و ٢٣ لسنة ٢ ق في ٢٦/٤/١٩٦٠ .
 (٢) ١١ ع ١٤٥٦ لسنة ٨ في ٢٨/١/١٩٦٥ (مجموعة العشر سنوات) ص ٧٩٨ ب ١٧ .
 — ٢٦ لسنة ٨ في ١١/٢/١٩٦٧ ، ص ١٢ ٥٩٥ ب ٦١ .
 (م ٢٧ — الاختصاص التأديبي)

وفقا لصريح نص القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ بإعادة تنظيم النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية - أن هذه المحاكم تصدر أحكاما ، وذلك طبقا للمادتين ٢٨ ، ٣٣ من هذا القانون ، وكذلك طبقا للمادة ١٩ من القانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ في شأن مجلس الدولة الذى صدرت هذه الأحكام فى ظله .

وما دام ذلك ، وما دام أن المشرع قد سمي هذه الهيئات باسم « محاكم تأديبية » وسمى ما تصدره « أحكاما » فلا يجوز الاجتهاد فى مورد النص ومخالفة صريح النص .

كما يرى بعض الفقه ، أن مذهب المحكمة الادارية العليا ، سالف الذكر ، يتعارض تماما مع نص المادة ١٤ من القانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٥ والتي تجعل محكمة القضاء الادارى مختصة بالفصل فى « الطعون التى ترفع عن القرارات النهائية الصادرة من جهات ادارية ذات اختصاص قضائى » . فالمشرع يسلم مقلما بأن هذه القرارات ذات طبيعة قضائية ، ومع ذلك فانه يجعل الاختصاص بها لمحكمة القضاء الادارى . ولو أخذنا باجتهاد المحكمة الادارية العليا على اطلاقه ، لتعين نزاع هذه القرارات من اختصاص محكمة القضاء الادارى ، وادراجها فى اختصاص المحكمة الادارية العليا ، وعدم الاقتصار على القرارات التأديبية وحدها ، لأن القرارات التأديبية ليست الا مجرد تطبيق للقرارات النهائية الصادرة من جهات ادارية ذات اختصاص قضائى . وهو الأمر الذى لم تفعله المحكمة الادارية العليا حتى الآن (١) .

كما ذهبت المحكمة الادارية العليا ، مذهباً آخر ، حيث قالت بأن قرارات مجالس التأديب ، هى فى حقيقتها قرارات قضائية أشبه ما تكون بالأحكام ، وقد جرى قضاء هذه المحكمة على أن يسرى عليها ما يسرى على الأحكام الصادرة من المحاكم التأديبية ، فلا يجوز الطعن فيها الا أمام

(١) د. سليمان الطحاوى ، قضاء التأديب ، ص ٦٦٣ .

المحكمة الادارية العليا عملا بنص المادة ٣٣ من قانون النيابة الادارية (١)

وقضت أيضا بأن مجلس التأديب ، هو هيئة تأديبية ، وما يصدر منه هو في حقيقته قرار قضائي بكل مقوماته وخصائصه . وهذا القرار هو بمنزلة الحكم التأديبي ويسرى عليه حكمه من حيث اعتباره قضاء لا يجوز الرجوع فيه (٢) .

كما قضت بأنه قد جرى قضاؤها على أن القرارات الصادرة من مجالس التأديب ، تنزل منزلة الأحكام ويسرى في شأنها ما يسرى على الأحكام الصادرة من المحاكم التأديبية من حيث الطعن فيها مباشرة أمام المحكمة الادارية العليا .

بل لقد ذهبت هذه المحكمة ، الى أن قرار مجلس التأديب ، هو حكم ، فقد قضت بأن قرار مجلس التأديب المطعون فيه الصادر بمنزل الطاعن ما هو الا حكم يسرى عليه ما يسرى على أحكام الغزل الصادرة من المحاكم التأديبية . فيكون الطعن فيه مباشرة أمام المحكمة الادارية العليا ، ويكون لزاما على المفوض أن يطعن فيه اذا ما طلب صاحب الشأن ذلك (٣) .

وقالت المحكمة الادارية العليا ، أيضا ، بأن المجالس التأديبية تندرج تحت مدلول عبارة « المحاكم التأديبية » التي نص عليها قانون مجلس الدولة رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ ، ويمكن تشبيهها بالمحاكم التأديبية وهذه المجالس تصدر قرارات أشبه ما تكون بالأحكام .

وفي هذا تقول المحكمة المذكورة : « ان قضاء هذه المحكمة قد جرى في ظل العمل بالقانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ بشأن تنظيم مجلس

(١) ع.١ ٦٢٧ لسنة ٧ في ١٦/١٢/١٩٦٧ ، س ١٢ ص ٢٩٢ ب ٢٦ .

(٢) ع.١ ٩٩٥ لسنة ١١ في ١/٦/١٩٦٨ ، س ١٢ ص ٣٩١ ب ٥٣ .

(٣) ع.١ ١٠٨١ لسنة ٨ في ٢٢/١٢/١٩٦٢ ، س ٨ ص ٣٣٥ .

الدولة ، على أن قرارات مجالس التأديب أشبه ما تكون بالأحكام التي تصدرها المحاكم التأديبية ، فيسرى عليها ما يسرى على هذه الأحكام . ومن ثم لا يجوز الطعن فيها الا أمام المحكمة الادارية العليا ، علما بالمادة ٣٢ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم النيابة الادارية والمحاكم التأديبية ، والمادة ١٥ من قانون مجلس الدولة . كما قضت أيضا بأنه ينبغي في تفسير عبارة « المحاكم التأديبية » التي نصت المادة ١٥ المذكورة على أن يطعن في أحكامها أمام المحكمة الادارية العليا — وقد وردت عامة غير مخصصة — أن تؤخذ بأوسع الدلالات وأعما بحيث تشمل كل ما نصت القوانين على بقاءه من المجالس والهيئات التأديبية باعتبار أنها تؤدي وظيفة المحاكم التأديبية تماما ويمكن تشبيهها بالمحاكم (١) » .

ولعل المحكمة المذكورة ، قضت باختصاصها بنظر الطعون المقامة أمامها في قرارات تلك المجالس . كى لا تتعدد درجات الطعن في هذه القرارات ، ذلك في حالة ما اذا جاز الطعن فيها أمام المحاكم التأديبية ثم الطعن فيما تصدره هذه المحاكم في هذا الشأن أمام المحاكم الادارية العليا .

وبمنا أن تشير الى أن المشرع قد تأثر بقضاء المحكمة الادارية العليا ، في هذا الخصوص ... لدرجة أنه أضفى صفة « الأحكام » على ما تصدره بعض المجالس التأديبية . فقد نص المشرع في المادة ١١٠ من قانون تنظيم الجامعات الصادر بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ على أنه : « لا يجوز في جميع الأحوال ، عزل عضو هيئة التدريس ، الا بحكم من مجلس التأديب » وكذلك فعل المشرع أيضا في قانون السلطة القضائية الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٧٢ ، حيث نص في المادة ١٦٦ — الخاصة بتأديب العاملين بالمحاكم ، على أن : « لا توقع العقوبات الا بحكم من مجلس التأديب » .

كما نص المشرع في المادة ١٠٦ من القانون المذكور — وهي الخاصة بتأديب القضاة — على أن : بحكم مجلس (١) التأديب بعد سماع طلبات النيابة العامة الخ » .

ونص أيضا في المادة ١٠٧ من هذا القانون على أن : « يجب أن يكون الحكم الصادر في الدعوى التأديبية مشتملا على الأسباب وأن تتلى أسبابه عند النطق به في جلسة سرية . ولا يجوز الطعن فيه بأي طريق » . وقد أخذ المشرع بهذا النهج أيضا ، في قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ حيث اعتبر ما يصدره مجلس تأديب أعضاء مجلس الدولة أحكاما . فقد نصت المادة ١١٩ من هذا القانون على أنه : « يجب أن يكون الحكم الصادر في الدعوى التأديبية مشتملا على الأسباب التي بنى عليها وأن تتلى عند النطق به في جلسة سرية . ويكون الحكم الصادر في الدعوى التأديبية نهائيا غير قابل للطعن فيه بأي طريق من طرق الطعن » . ونصت المادة ١٢٠ من هذا القانون على أنه : « ... وإذا حكم مجلس التأديب بعقوبة العزل ، اعتبر عضو المجلس في اجازة حتمية من تاريخ صدور الحكم ... » .

(١) يلاحظ — في هذا الخصوص — أن هذا المجلس ، مشكل كله من رجال القضاء . ولهذا يقال أنه هيئة قضائية .

الفصل الخامس

بعض القواعد الخاصة بالمجالس التأديبية

٢٨٢ - تشكيل مجلس التأديب ، يتعلق بالنظام العام :

من المقرر أن تشكيل مجالس التأديب - حسب النصوص المنظمة لكل مجلس - من النظام العام ، إذ أنه يتعلق بإجراء جوهرى روعى فيه الصالح العام وهو حسن سير المحاكمات التأديبية . ومخالفة هذه القواعد يؤدى الى بطلان التشكيل ، وبالتالي بطلان جميع الاجراءات والقرارات التى تصدر من المجلس (١) .

٢٨٤ - استنفاد مجلس التأديب ولايته :

متى أصدر مجلس التأديب قراره فى موضوع المحاكمة ، فانه يستنفد ولايته بخصوصها ، ويمتنع عليه سحب هذا القرار أو الرجوع فيه (٢) . شأنه فى هذا شأن المحاكم حيث تستنفد ولايتها فى الدعوى باصدار حكمها فيها .

٢٨٥ - تجهيل تاريخ اصدار قرار مجلس التأديب - بالنسبة للمتهم - لا يبطل هذا القرار :

وكل ما يترتب على ذلك من أثر - اذا كان هذا التاريخ مجهولاً بالنسبة للمتهم - هو أن ميعاد الطعن فى القرار لا يسرى فى حقه الا من تاريخ اخطاره بهذا القرار .

(١) ق. ١. ٢٣٦٠ لسنة ٩ فى ١٥٧/٢/٢٠ (١٥ سنة) د ٤ ص ٢٨٤٨ .

(٢) ع. ٨ لسنة ٢ فى ١٦٠/٤/٢٦ (١٠ سنوات) ص ٢١٧٢ ب ٩٢٢ .

وتطبيقا لذلك ، فقد قضت المحكمة الادارية العليا بأنه : « من حيث أنه بالنسبة للطعن على القرار بالبطلان لا يبتأه على اجراءات باطله وذلك لتجهيل تاريخ النطق بالقرار على الطاعن ، فان اثابت من الأوراق أنه بعد أن حدد مجلس التأديب يوم ١٩٦٢/٥/٥ للنطق بالقرار عاد السيد رئيس المجلس فأشر على الأوراق بتأجيل النطق بالقرار لحين عودة أحد أعضاء المجلس من الكويت ولم يحدد المجلس جلسة لاصدار القرار ثم حدد بعد ذلك جلسة ١٩٦٢/٩/٨ لاصدار القرار . وقد اشتمل الملف على صورة كتاب موجه من ادارة الجامعة الى الطاعن تخطره فيه بأنه قد تحدد جلسة ١٩٦٢/٩/٨ لاصدار القرار وقد تأشر على هذه الصورة بأن الاخطار أرسل مع مخصوص . وقد أكرر الطاعن وصول هذا الاخطار اليه .

ومن حيث ان تجهيل تاريخ النطق بقرار مجلس التأديب لا يترتب عليه بطلان في الاجراءات أو اخلال بحق الدفاع ، ذلك لأن الثابت أن المجلس قد قرر حجز القضية للحكم بعد أن استوفى الطاعن دفاعه . وكل ما يترتب على هذا التجهيل بتاريخ النطق بالحكم هو أن ميعاد الطعن فيه لا يبدأ الا من تاريخ اخطاره به على الوجه المبين في القانون (١) .

فهرس تفصيلى

الصفحة

الجزء الأول الاختصاص التأديبى

— تعريف الاختصاص - وتقسيم البحث ٩

الباب الاول

مناط تحديد الاختصاص التأديبى

— تقسيم البحث ١١

الفصل الاول

مناط تحديد الاختصاص التأديبى ، من حيث الزمان

— بيان ذلك ١٣

الفصل الثانى

نطاق الاختصاص التأديبى ، من حيث المكان اى بالنسبة للمخالفات التى يرتكبها المامل فى الخارج

— تفصيل ذلك ١٦

الفصل الثالث

مناط تحديد الاختصاص التأديبى ، بالنظر الى محل وقوع المخالفة التأديبية

— تقسيم البحث : اربعة مباحث ١٨

المبحث الاول

القواعد العامة ، فى تحديد الاختصاص التأديبى ، بالنظر الى مكان وقوع المخالفة

— نقاط البحث : ١٨

الصفحة

- **المطلب الأول** : الخلاف حول تكيف مناط الاختصاص
التأديبي ١٩
- **المطلب الثاني** : الاختصاص التأديبي ، للجهة التي وقعت فيها
المخالفة ٢٣
- **المطلب الثالث** : الحكمة من جعل الاختصاص التأديبي ،
للجهة التي يتبعها العامل لدى ارتكابه المخالفة ٢٤
- **المطلب الرابع** : مناط الاختصاص التأديبي في حالة الجرائم
المستمرة ٢٦

المبحث الثاني

- ٢٧ **الاختصاص التأديبي ، في حالة النقل الى جهة أخرى**
- **المطلب الأول** : الاختصاص التأديبي في حالة نقل العامل
وحده ، دون نقل المرفق ٢٧
- **المطلب الثاني** : الاختصاص التأديبي ، في حالة امتناع العامل
عن تنفيذ قرار نقله الى جهة أخرى ... ٣٠
- **المطلب الثالث** : الاختصاص التأديبي ، في حالة نقل المرفق
الذي يتبعه العامل ، الى جهة أخرى ... ٣٢
- **المطلب الرابع** : الاختصاص التأديبي — والنظام التأديبي —
في حالة نقل العامل من جهة او الى
جهة ينظم للتأديب فيها تشريع خاص بها ٣٥

المبحث الثالث

الاختصاص التأديبي — والنظام التأديبي

- ٣٩ **بالنسبة للعامل المنتخب او المعار**
- القاعدة العامة في هذا ٣٩
- ينمقد الاختصاص التأديبي ، للجهة المنتخب اليها العامل ، ولو كان
النتدب لمهمة وقتية لهذه الجهة ٤١
- النظام التأديبي ، الذي يطبق على العامل المنتخب او المعار ... ٤١
- مدى السلطات التأديبية التي تملكها الجهة المنتخب او المعار اليها
العامل ، اذا ارتكب مخالفة تأديبية ٤٣
- ما لا تملكه الجهة المعار او المنتخب اليها العامل ، بالنسبة لهذا
العامل ٤٣
- الاحوال التي يظل فيها الاختصاص التأديبي ، للجهة الأصلية ،
اي للجهة المنتخب او المعار منها العامل ٤٣

الصفحة

- ١ — اذا كانت المخالفة سابقة على التنب أو الاعارة ... ٤٣
- ٢ — اذا كان العامل المعار أو المنتدب ممن يخضعون في تأديبهم لتشريعات خاصة ... ٤٤
- ٣ — المعار الى جهة اجنبية — ضوابط ذلك ... ٤٥
- ٤ — مديرو ورؤساء الحسابات بالوزارات ، وذلك فيما يتعلق بالمخالفات الفنية أو المالية ... ٥١

المبحث الرابع

الاختصاص التأديبي ، في حالة جمع العامل بين أكثر من وظيفة

- بيان ذلك ... ٥٢

الباب الثاني

الشرعية في الاختصاص التأديبي

- تقسيم البحث ... ٥٥

الفصل الأول

طبيعة الاختصاص التأديبي ، وخصائصه

- ٥٦ — اداة انشاء الاختصاص التأديبي ، والسلطات التأديبية ... ٥٦
- ٥٧ — سلطة تشديد العقوبة ، لا تكون الا بناء على نص ... ٥٧
- ٥٧ — الاختصاص التأديبي ، من النظام العام ... ٥٧
- ٥٨ — مقتضى كون الاختصاص التأديبي من النظام العام ... ٥٨
- ٥٨ — الاختصاص التأديبي ، محدد ... ٥٨
- ٦٠ — الاختصاص واجب ، وليس حقا ... ٦٠
- ٦٠ — حظر التحايل على الاختصاص التأديبي — مثال ... ٦٠
- ٦٣ — اثر العقوبة المحددة سلفا ، على الاختصاص التأديبي ... ٦٣

الفصل الثاني

هل يجوز القياس ، في مجال الاختصاص التأديبي ؟

- ٦٤ — الاصل هو عدم جواز ذلك ... ٦٤
- ٦٤ — جواز القياس ، ما دام في ذلك ضمانات اوفى للمتهم ... ٦٤
- ٦٦ — قاعدة من يملك الأكثر ، يملك الأقل ، لا مجال لها في القانون العام ... ٦٦
- ٦٦ — هل السلطة الأعلى ، تملك ما تملكه السلطة الأدنى منها ؟ بيان ذلك ... ٦٦

المنحة

الفصل الثالث

التفويض في الاختصاص التأديبي

— تقسيم البحث : أربعة مباحث ٦٦

المبحث الأول

٦٦ مبادئ أساسية ، في التفويض في الاختصاص

— تعريف التفويض ٦٦

— التفويض لا يجوز إلا بناء على نص يجيزه ٦٦

— الأداة التشريعية التي يجوز التفويض بمقتضاها ٦٦

— الحكمة من عدم جواز التفويض إلا بناء على نص يجيزه ٦٦

— شكل التفويض ٦٦

— الأصل أن يكون التفويض في الاختصاص جزئيا ٦٦

المبحث الثاني

٧٣ التفويض في الاختصاص ، نظام استثنائي

— مقتضى ذلك ٧٣

— وجوب الالتزام بنطاق التفويض وحدوده ، وعدم جواز القياس عليه ٧٣

— لا يملك أن يفوض إلا من خوله المشرع ذلك ٧٤

— لا يصح تفويض إلا من أجاز التشريع تفويضه ٧٤

— لا يجوز للمفوض ، أن يفوض ٧٥

المبحث الثالث

٧٥ علاقة المفوض بالمفوض اليه

— أولا : هل يجوز للمفوض أن يمارس ذات الاختصاص الذي

٧٦ فوض فيه غيره ؟ ٧٦

— ثانيا : هل يجوز للمفوض أن يعدل أو يوقف أو يلغى قرارات

٧٧ المفوض اليه الصادرة في حدود التفويض ؟ ٧٧

— ثالثا : للمفوض أن يلغى التفويض الصادر منه في أي وقت ٧٨

المبحث الرابع

٧٨ انتهاء التفويض ، أو انتهاء

— أولا : هل انتهاء خدمة المفوض ، أو المفوض اليه ، من شأنه

٧٩ انتهاء التفويض ؟ ٧٩

الصفحة

- ثانيا : هل صدور قانون جديد ، من شأنه إسقاط التفويض
المستند الى القانون الملغى ؟ ٧٩

الفصل الرابع

- ٨١ الحلول ، والنسب ، في الاختصاص
— تعريف بالحلول ، والنسب ٨١
— الحلول في الاختصاص ، لدواعي الضرورة ٨١
— الحلول في الاختصاص ، لا يكون الا اذا قام مانع للأصيل بحوال
بينه وبين مباشرة اختصاصه ٨٢
— مقابلة بين قواعد التفويض ، وقواعد الحلول ، في الاختصاص ... ٨٣

الجزء الثاني
السلطات التأديبية

- تقسيم البحث ٨٥

الباب الأول

- ٨٧ انواع السلطات التأديبية
— تقسيم البحث ٨٧

الفصل الاول

- ٨٨ انواع السلطات التأديبية ، في التشريعات المقارنة
— نظام التأديب ، والسلطات المختصة به ، تختلف من دولة
الى اخرى ٨٨
— أولا : نظام التأديب الادارى او الرئاسى ، والسلطة التأديبية
الرئاسية ٨٨
— ثانيا : نظام التأديب ، شبه القضائى ٨٨
— ثالثا : النظام القضائى ٨٨

الفصل الثانى

- السلطات التأديبية في مصر ، وتطور هذه السلطات
— تقسيم البحث ٩١

الصفحة

- ٩١ — **أولا :** في ظل الأوامر العالية
 — **ثانيا :** في ظل العمل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام
 موظفي الدولة وقبل العمل بالقانون رقم ١١٧ لسنة
 ١٩٥٨ باعادة تنظيم النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية
 ٩٢ — **ثالثا :** في ظل العمل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المشار
 اليه ، وبعد العمل بالقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨
 ٩٣ سلف الذكر
 — **رابعا :** في ظل العمل بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام
 ٩٤ العاملين المدنيين بالدولة
 — **خامسا :** في ظل العمل بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام
 العاملين المذكورين ، ثم في ظل نظامهم الحالي الصادر
 ٩٥ بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨
 — **صفحة القول** فيما يتعلق بأنواع السلطات التأديبية ٩٦

الفصل الثالث

- ٩٧ **ما لا يعتبر سلطة تأديبية**
 ٩٧ — مجلس الوزراء ليس سلطة تأديبية
 — رئيس الوزراء ، ليس سلطة تأديبية بالنسبة للعاملين في الوزارات
 ٩٧ والمصالح المختلفة
 ٩٧ — النيابة الادارية ، ليست من السلطات التأديبية
 ٩٨ الرقابة الادارية ، ليست سلطة تأديب
 ٩٩ — الجهاز المركزي للمحاسبات ، ليس سلطة تأديب

الفصل الرابع

- ١٠٠ **سلطة التأديب ، ليست حتما فرعا من السلطة الرئاسية**
 ١٠٠ — **بيان ذلك**

الفصل الخامس

- ١٠١ **التأديب ما بين الطابع الادارى والطابع القضائى**
 ١٠١ — **الخلاف في الفقه ، حول هذا الموضوع**
 ١٠١ — **أهم حجج المنادين بتطبيق الطابع الادارى في التأديب**
 ١٠٢ — **الرد على حجج المنادين بالطابع الادارى ، في التأديب**
 ١٠٤ — **رأينا الخاص**

الصفحة

الفصل السادس

مناطق توزيع الاختصاص التأديبي ، بين الجهة الإدارية
والمحاكم التأديبية .. وبين هذا الاختصاص

- ١٠٥ في حالات خاصة
- الأصل العام في توزيع الاختصاص التأديبي ، بين المحاكم التأديبية
والجهات الإدارية ١٠٥
- تحديد الاختصاص التأديبي في بعض الحالات ١٠٥
- هل تجوز مساءلة العاملين المدنيين بالدولة ، بعد انتهاء خدمتهم ؟
تطور التشريع في هذا ١٠٦
- أولا : في ظل القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة
ثانيا : في ظل القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين
المدنيين بالدولة ١٠٨
- ثالثا : في ظل نظامهم الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ١٠٨
- رابعا : في ظل نظامهم — الحالي — الصادر بالقانون رقم ٤٧
لسنة ١٩٧٨ ١٠٨
- هل تجوز مساءلة العاملين بالقطاع العام ، بعد انتهاء خدمتهم ؟
— الاختصاص التأديبي ، في حالة انتهاء خدمة العامل معقود
للمحكمة التأديبية ١١٠
- الاختصاص في حالة فصل العامل كائر لحكم جنائي ١١٢
- الاختصاص بتوقيع عقوبة الفصل من الخدمة ، كجزاء حتى لجمع
العامل بين عمله الحكومي والعمل في شركة مساهمة دون
ترخيص بذلك ١١٤

الباب الثاني

- ١١٥ السلطات التأديبية بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة
- بيان وتقسيم ١١٥

الفصل الأول

السلطات التأديبية الإدارية أو الرئاسية،

- ١١٦ للعاملين المدنيين بالدولة
- المبحث الأول
- تطور النصوص التشريعية الخاصة بالسلطات التأديبية
- تفصيل ذلك ١١٦

صفحة

المبحث الثاني

السلطة التأديبية للوزير

- ١٢٤ تقسيم البحث
- ١٢٤ **المطلب الأول : السلطة التأديبية المبتدأة للوزير**
- ١٢٤ تقسيم البحث
- ٢١٠ : في ظل الأوامر العالية السابقة على القانون رقم ٢١٠
- ١٢٥ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة
- ١٢٥ **ثانيا : في ظل القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة**
- ١٢٥ **ثالثا : في ظل القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة**
- ١٢٧ **رابعا : في ظل نظامهم السابق الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١**
- ١٢٩ **خامسا : في ظل نظامهم الحالي الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨**
- ١٢٩ **المطلب الثاني : سلطة الوزير — ومن له اختصاصه كالمحافظ — في التعقيب على القرارات الصادرة من مرعوسيه في مجال التأديب**
- ١٣١ تقسيم البحث
- ١٣١ **البند الأول : الحكمة من تحويل الوزير — ومن له سلطته — هذا الاختصاص التعقيبي**
- ١٣٢ **البند الثاني : النطاق النوعي لسلطة الوزير — ومن يمثله — في التعقيب على القرارات الصادرة من مرعوسيه في مجال التأديب**
- ١٣٣ **البند الثالث المدة اللازمة للوزير — ومن يمثله — ليعقب خلالها على قرارات مرعوسيه الصادرة في المجال التأديبي**
- ١٣٦ **البند الرابع : شكل القرار الذي يصدر بالتعقيب على القرار التأديبي**
- ١٣٨ **البند الخامس : اثر سلطة الوزير — ومن يمثله — في التعقيب على القرارات الصادرة من مرعوسيه في المجال التأديبي**
- ١٣٩

صفحة

المبحث الثالث

الاختصاص التأديبي لشاغلي الوظائف العليا

— تقسيم البحث ١٤٥

المطلب الأول

نطاق الاختصاص التأديبي ، لشاغلي وظائف الإدارة العليا ١٤٥

- (١) في ظل الأوامر العلية السابقة على القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظم موظفي الدولة ١٤٦
- (٢) في ظل القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المشار اليه ١٤٦
- (٣) في ظل القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظم العاملين المدنيين بالدولة ١٤٧
- (٤) في ظل نظامهم الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ... ١٤٨
- (٥) في ظل نظامهم الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ... ١٤٨

المطلب الثاني

أهم المبادئ ، فيما يتعلق بالاختصاص التأديبي

لشاغلي الوظائف العليا ١٤٩

- أولا : المقصود بلفظ رئيس « مصلحة » ١٥٠
- ثانيا : وفقا للنظام الحالي للعاملين المدنيين بالدولة ، لا يشترط في شاغلي الوظيفة العليا المنوط به اختصاص تأديبي ، أن يكون رئيسا لمصلحة عامة ١٥١
- ثالثا : الاختصاص المقرر لكل من شاغلي الوظائف العليا ذوي الاختصاص التأديبي ، هو اختصاص ذاتي — مقتضى هذا ... ١٥١
- رابعا : الحكمة من اعطاء سلطة التأديب ، لشاغلي الوظائف العليا ، كل في حدود اختصاصه ١٥٣
- خامسا : الاختصاص التأديبي لشاغلي الوظائف العليا ، مستمد مباشرة من القانون — مقتضى ذلك ١٥٤
- سادسا : لشاغلي الوظائف العليا ، كل في حدود اختصاصه ، أن يحيل العامل الى المحاكمة التأديبية ١٥٥
- سابعا : القرارات التأديبية التي تصدر من شاغلي الوظائف العليا ، تكون نهائية ، وتنتج أثرها منذ صدورها معنى هذا وأثره ١٥٦

(م ٢٨ — الاختصاص التأديبي)

صفحة

ثالثا : سلطة الوزير — ومن يمسئله — في التعقيب على القرارات التأديبية الصادرة من مرعوسيه شاعلى الوظائف العليا ، لا ينفى سلطة مصدر القرار في سحبه وفقالتواعد العامة اذا لم يستعمل الوزير سلطته

المبحث الرابع

- ضوابط توقيع كل من عقوبة الخصم من المرتب والانتذار ١٥٧
— أولا : فيما يتعلق بعقوبة الخصم من المرتب ١٥٧
— ثانيا : فيما يتعلق بعقوبة الانتذار ١٥٨

الفصل الثاني

اختصاصات السلطة التأديبية القضائية ، وشبه القضائية ،

- بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة ١٥٩
— احالة الى ما تقدم ١٥٩

الباب الثالث

المسلطات التأديبية بالنسبة للعاملين في القطاع العام

- مقدمة وتقسيم ١٦٦

الفصل الاول

تعريف بالعاملين في القطاع العام

- بيان ذلك ١٦٣

الفصل الثاني

الاختصاص التأديبي ، والسلطات التأديبية ، في القطاع

العام ، وفقا للقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ م

- تقسيم البحث ١٦٥
— المبحث الاول : النظام التأديبي ، وفقا للقانون المذكور ... ١٦٥
— المبحث الثاني : العاملون الذين يخضعون لاحكام القانون المذكور ١٦٦

صفحة

- **المبحث الثالث** : توزيع الاختصاص التقني ، بين الجهة
الرئاسية ، والمحكم التقني ، وفقا
للقانون المذكور ١٧٢
- **المبحث الرابع** : تعديل احكام القانون المذكور ، وفقا للقوانين
اللاحقة عليه ١٧٥

الفصل الثالث

الاختصاص التقني ، بالنسبة للعاملين في القطاع العام ،
وفقا لنظامهم الصادر بالقرار الجمهوري رقم ٢٥٣٦
لسنة ١٩٦٢

- تقسيم البحث ١٧٧
- (١) فيما يتعلق بالعاملين في الشركات التابعة للمؤسسات العامة ١٧٧
- (٢) فيما يتعلق بالعاملين بالمؤسسات العامة ١٧٨
- (٣) فيما يتعلق بالعاملين في الجمعيات التعاونية التي تساهم
فيها الدولة ١٧٩

الفصل الرابع

الاختصاص التقني ، والسلطات التقنيية ، للعاملين
في القطاع العام ، طبقا لنظامهم الصادر بالقرار الجمهوري
رقم ٢٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ المعدل بالقرار الجمهوري رقم ٨٠٢
لسنة ١٩٦٧ م

- ١٨٠ ١٨٠
- النصوص الواردة في هذا الشأن ١٨٠
- مخالفة المادة (٦٠) من القرار الجمهوري سالف الذكر ،
للقوانين — تفصيل ذلك ١٨٤
- الحكم بعدم مشروعية المادة المذكورة ، وبعدم دستوريته ... ١٨٥

الفصل الخامس

الاختصاص التقني ، والسلطات التقنيية ، للعاملين
في القطاع العام ، وفقا لنظامهم الصادر بالقانون رقم ٦١
لسنة ١٩٧١

- ١٨٨ ١٨٨
- تقسيم البحث ١٨٨

مستلة

- ١٨٨ — **المبحث الأول** : نصوص القانون المذكور ، في هذا الشأن ...
 — **المبحث الثاني** : أنواع السلطات التأديبية ، واختصاصاتها
 ١٩٣ طبقا للقانون المذكور
 — **المبحث الثالث** : السلطة التأديبية الرئاسية للعاملين في
 ١٩٤ القطاع العام وفقا لهذا القانون ...

المبحث الرابع

نوعا الاختصاص التأديبي ، للمحاكم التأديبية ، طبقا

- ١٩٨ للقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ م
 ١٩٨ **بنظام العاملين في القطاع العام**
 — اختصاص المحاكم التأديبية ، طبقا لهذا القانون ، نوعان ، هما :
 ١٩٨ (١) الاختصاص التأديبي المبتدأ ...
 ١٩٨ (٢) الاختصاص التأديبي التعميبي ...
 — الاختصاص التأديبي المبتدأ للمحاكم التأديبية ، بالنسبة للعاملين
 ١٩٨ في القطاع العام ، طبقا للقانون المذكور — تفصيل ذلك ...
 — الاختصاص التأديبي التعميبي لهذه المحاكم ، بالنسبة لهؤلاء
 ٢٠١ العاملين وفقا للقانون المشار اليه ...
 — جواز الطعن ، أمام المحكمة الإدارية العليا بمجلس الدولة ، في أي
 ٢٠٤ حكم صادر من المحاكم التأديبية ...

المبحث الخامس

اثر القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين في القطاع

العام ، على القرارات والأحكام التي صدرت باطلا

- ٢٠٥ **لاستنادها الى المادة (٦٠) من النظام القديم لهؤلاء العاملين**
 — هل صدور هذا القانون يعتبر مصححا لما سبقه من قرارات
 وأحكام صدرت باطلا لاستنادها الى المادة (٦٠) من النظام
 ٢٠٥ السابق لهؤلاء العاملين ؟ ...
 — تلخيص لما أسلفناه بخصوص عدم دستورية المادة (٦٠) من
 ٢٠٥ النظام المشار اليه ...
 — الرأي القائل بأن القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ، لم يصحح
 ٢٠٧ القرارات التي صدرت باطلا قبله . أساس هذا الرأي ...
 — الرأي القائل بأن القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ، يعتبر وكأنه
 صحح القرارات التي صدرت باطلا قبله — استبعاد هذا الرأي ...
 ٢٠٨ — تطبيقنا على كل من الرايين سالف الذكر ...
 ٢١٢

صفحة

الفصل السادس

السلطات التأديبية للعاملين في القطاع العام ، وفقاً

لنظامهم الحالي الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ٢١٦

— تقسيم البحث ٢١٦

المبحث الأول

التصوص الخاصة بالجزاءات والسلطات التأديبية

الواردة في النظام الحالي للعاملين في القطاع العام

الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ م ٢١٦

— بيانها ٢١٦

المبحث الثاني

السلطات التأديبية للعاملين في القطاع العام طبقاً لنظامهم

الحالي الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ م ٢٢٠

— بيان هذه السلطات ٢٢٠

المطلب الأول

السلطة التأديبية — الادارية — لهؤلاء العاملين في القطاع

العام طبقاً لنظامهم الحالي المشار اليه ٢٢١

— بيان ذلك ٢٢١

— شاغلو الوظائف العليا ، كسلطة تأديبية ٢٢٢

— السلطة التأديبية ، لرئيس مجلس الادارة ٢٢٤

— السلطة التأديبية ، لمجلس ادارة الشركة ٢٢٩

— السلطة التأديبية ، لرئيس الجمعية العمومية للشركة ٢٣٣

المطلب الثاني

نطاق اختصاص المحاكم التأديبية ، بالنسبة للعاملين

في القطاع العام ، طبقاً لنظامهم الحالي الصادر

بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ م ٢٤٠

— نوعاً اختصاص هذه المحاكم ، بالنسبة لهؤلاء العاملين ، طبقاً

لهذا القانون ٢٤٠

صفحة

- الاختصاص التأديبي — المبتدأ — للمحاكم التأديبية ، بالنسبة
لهؤلاء العاملين ، وفقا لهذا القانون — تفصيل ذلك ... ٢٤١ ...
— الاختصاص التأديبي — التعميمي — لهذه المحاكم ، بالنسبة
لهؤلاء العاملين ، طبقا للقانون المذكور — بيان ذلك ... ٢٤٥ ...
— جواز الطعن أمام المحكمة الإدارية العليا ، في الأحكام الصادرة من
المحاكم التأديبية بخصوص الطعون المقدمة من هؤلاء العاملين ... ٢٤٨ ...

المطلب الثالث

السلطة التأديبية المختصة بتأديب رؤساء

- ٢٥١ **مجالس الإدارة بالقطاع العام**
— قبل العمل بالنظام الحالي للعاملين في القطاع العام ، الصادر
بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ... ٢٥١ ...
— المشرع يتدخل بالنص — في نظامهم الحالي — ويقرر جوائز
مساعدة رؤساء مجالس إدارة الشركات في القطاع العام ، بمعرفة
الجهة الرئاسية أو بمعرفة المحاكم التأديبية ... ٢٥٥ ...

المبحث الثالث

هل تجوز مساعلة العاملين بالقطاع العام ، تأديبيا بعد انتهاء

- ٢٥٧ **خدمتهم ؟ وما هي السلطة المختصة بذلك ؟**
٢٥٧ — تقسيم البحث ...
— **المطلب الأول :** هل تجوز مساعلة العامل بالقطاع العام بعد
٢٥٧ انتهاء خدمته ؟ ...
اولا : قبل العمل بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بالنظام الحالي
٢٥٧ للعاملين في القطاع العام ...
ثانيا : في ظل النظام الحالي لهؤلاء العاملين ... ٢٥٩ ...
— **المطلب الثاني :** ما هي الجهة المختصة بتأديب العامل بالقطاع
٢٦١ العام ، بعد انتهاء خدمته ؟ ...

الباب الرابع

السلطات التأديبية — الإدارية أو الرئاسية —

بالنسبة للعاملين في المحافظات

- تقسيم البحث ... ٢٦٣ ...

صفحة

الفصل الأول

النصوص الخاصة بالسلطات التأديبية

بالنسبة للعاملين في المحافظات

- أولاً : النصوص الواردة في قانون نظام الحكم المحلي ، وفي لائحته التنفيذية ... ٢٦٤
- ثانياً : النصوص الواردة في قوانين العاملين المدنيين بالدولة ... ٢٦٧

الفصل الثاني

بيان السلطات التأديبية — الإدارية —

بالنسبة للعاملين في المحافظات

- بيان ذلك :
- (١) المحافظ ... ٢٦٩
- (٢) شاغلو وظائف الإدارة العليا بالمحافظة ... ٢٦٩

المبحث الأول

السلطة التأديبية للمحافظ ، على العاملين بالمحافظة

- تقسيم البحث ... ٢٦٩
- **المطلب الأول :** بيان السلطة التأديبية للمحافظ ، على العاملين بفروع الوزارات بالمحافظة ... ٢٧٠
- السلطة التأديبية للمحافظ ، كما هو الشأن بالنسبة للوزير ، نوعان : سلطة تأديبية مباشرة وسلطة تأديبية تمثيلية ... ٢٧٠
- الاختصاص التأديبي للمحافظ ، يحجب اختصاص السلطة المركزية بالوزارات ، في هذا الشأن ، بالنسبة للعاملين بفروع الوزارات بالمحافظة — تفصيل ذلك وضوابطه ... ٢٧١
- **المطلب الثاني :** ليس للمحافظ سلطة تأديبية ، على العاملين الذين ينظم تأديبهم تشريعات خاصة ... ٢٧٦
- بيان ذلك ... ٢٧٦

المبحث الثاني

السلطة التأديبية لشاغلي الوظائف العليا بالمحافظة

على العاملين بفروع الوزارات بالمحافظة

- تقسيم البحث ... ٢٧٨

٢٧٨	المطلب الأول	: أساس هذه السلطة
	المطلب الثاني	: تطبيقات من الفتاوى والأحكام ، فيما يتعلق بالسلطة التأديبية لشاغلي الوظائف العليا
٢٧٩	المطلب الثالث	: مدى السلطة التأديبية المقررة لشاغلي الوظائف العليا بالمحافظة على العاملين
٢٨٢	المطلب الرابع	: الحجة من اسناد السلطة التأديبية للرؤساء المحليين بالمحافظة ، دون الرؤساء المركزيين بالوزارات

الباب الخامس

الاختصاص التأديبي والسلطات التأديبية

بالنسبة للعاملين الذين تنظم شئون تأديبهم تشريعات خاصة

الفصل الأول

الاختصاص التأديبي ، والسلطات التأديبية

بالنسبة لأعضاء السلكين الدبلوماسي والقضلي

٢٨٦	— أنواع هذه السلطات التأديبية
	— السلطة التأديبية — الرئاسية — بالنسبة لأعضاء السلكين الدبلوماسي والقضلي
٢٨٦	— مجلس تأديب أعضاء هذين السلكين
٢٨٧	— الإحالة الى مجلس التأديب المذكور ، واجراءات المحاسبة امامه
٢٨٧	— خصائص قرار مجلس التأديب المذكور ، وما يجب أن يتوافر في هذا القرار

الفصل الثاني

النظام التأديبي ، والسلطات التأديبية بالنسبة

لهيئة الشرطة

٢٩١	— تقسيم البحث
٢٩١	— الجزاءات التي توقع على ضباط الشرطة

٢٩٢	السلطات التأديبية بالنسبة لضباط الشرطة
٢٩٣	(١) السلطة التأديبية الرئاسية
٢٩٣	(٢) مجالس التأديب
		— السلطة التأديبية — الرئاسية — لضباط الشرطة ، هي :
٢٩٣	(١) وزير الداخلية
٢٩٣	(٢) مساعد الوزير ، ورئيس المصلحة المختص
		— السلطة التأديبية — المبتدأة — لوزير الداخلية ، ومساعد ، ورئيس المصلحة المختص
٢٩٣	السلطة التعميمية لوزير الداخلية ، على القرارات التأديبية
٢٩٥	الصادرة من مرسومه بالنسبة لضباط
٢٩٥	— مجالس التأديب بالنسبة لضباط الشرطة ، ثلاثة أنواع
		— أولا : مجلس التأديب لمحاكمة الضباط ، عدا من هم في رتبة
٢٩٥	لواء فما فوقها :
٢٩٥	— تشكيل هذا المجلس
٢٩٦	— الاحالة للمحاكمة امام هذا المجلس واجراءات المحاكمة
٢٩٧	— ثانيا : مجلس التأديب الاستثنائي
٢٩٨	— ثالثا : مجلس التأديب الاعلى ، لضباط الشرطة
٣٠٠	— قواعد عامة ، فيما يتعلق بتأديب ضباط الشرطة

الفصل الثالث

الاختصاص التأديبي ، والسلطات التأديبية

بالنسبة للعاملين في الجامعات

٣٠٢	— تقسيم البحث
-----	--------	---------------

المبحث الأول

الاختصاص التأديبي ، والسلطات التأديبية ،

بالنسبة لأعضاء هيئات التدريس بالجامعات

٣٠٢	— الجزاءات التي توقع عليهم
٣٠٣	— السلطات التأديبية ، بالنسبة اليهم :
٣٠٣	(١) رئيس الجامعة
٣٠٣	(٢) مجلس التأديب
		— مدى اختصاص رئيس الجامعة ، بتأديب أعضاء هيئات التدريس
٣٠٥	— مجلس تأديب أعضاء هيئة التدريس بالجامعة

صفحة

- ٢٠٥ تشكيل هذا المجلس —
 — طبعة مجلس تاديب أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ، وطبعة
 ٢٠٧ ما يصدره هذا المجلس —
 ٢٠٨ الإحالة الى مجلس التاديب المذكور ، واجراءات المحاكمة أمامه —
 — انقضاء الدعوى التأديبية ، بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس
 ٢١٠ بالجامعة ، بالاستقالة
 ضوابط ذلك ، والاستثناء منه

المبحث الثاني

الاختصاص التأديبي ، والسلطات التأديبية ،

بالنسبة للمدرسين المساعدين بالجامعات

- ٢١٠ بيان ذلك —
 ٢١١ مجلس التاديب المختص بمسماطهم —

المبحث الثالث

الاختصاص التأديبي ، والسلطات التأديبية ،

بالنسبة للعاملين بالجامعات من غير أعضاء هيئة التدريس

- ٢١١ إحالة الى نظام العاملين المدنيين بالدولة —
 ٢١١ السلطات التأديبية — الرئاسة — بالنسبة اليهم —
 ٢١٢ مجلس التاديب المختص بتأديبهم —
 ٢١٣ اداة احالتهم الى مجلس التاديب ، والاجراءات التى تتبع أمامه —

الفصل الرابع

الاختصاص التأديبي ، والسلطات التأديبية

بالنسبة لأعضاء الهيئات القضائية

- ٢١٤ تقسيم البحث —

المبحث الأول

الاختصاص التأديبي ، والسلطات التأديبية بالنسبة للقضاة

- السلطات المختصة بتأديب القضاة ، هى السلطة التأديبية
 ٢١٤ الرئاسية لهم ، ومجلس تأديبهم
 ٢١٥ السلطة التأديبية — الرئاسة — بالنسبة للقضاة
 ٢١٦ مجلس تأديب القضاة ، واجراءات المحاكمة

صفحة

الفصل الثاني

انواع المحاكم التأديبية ، وكيفية تشكيلها

— تقسيم البحث : ثلاثة مباحث ٣٢٧

المبحث الأول

انواع المحاكم التأديبية

— نعلان من المحاكم التأديبية ٣٢٧
— النوع الاول ٣٢٧
— النوع الثاني ٣٢٨
— المحاكم التأديبية كلها ، من مستوى واحد ٣٢٨

المبحث الثاني

كيفية تشكيل المحاكم التأديبية

— تقسيم البحث : ثلاثة مطالب ٣٣٠
— **المطلب الاول** : تشكيل المحاكم التأديبية ، طبقا للقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ بإنشاء هذه المحاكم ... ٣٣٠
— **المطلب الثاني** : تشكيل المحاكم التأديبية التي كانت مختصة بتأديب العاملين في القطاع العام والهيئات العامة ، طبقا للقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ ... ٣٣٤
— **المطلب الثالث** : التشكيل الحالي للمحاكم التأديبية ، طبقا للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ في شأن مجلس الدولة ٣٣٨

المبحث الثالث

العناصر اللازمة لتشكيل المحكمة التأديبية

— بيان ذلك : ٣٤٠
(١) أعضاء المحكمة ٣٤٠
(٢) ممثل النيابة الادارية ٣٤٠
(٣) مكتب الجلسة ٣٤٠
— **المطلب الاول** : العضو القضائي ، او رئيس المحكمة وأعضاؤها ٣٤١
— الشروط اللازمة لتوافرها لصحة تشكيل المحكمة فيما يتعلق بأعضائها ورئيسها ... ٣٤١

صفحة

- **المطلب الثاني** : ممثل النيابة الادارية ، لدى المحكمة
التأديبية ، يدخل في تشكيل هذه المحكمة : ٣٤٤
— بيان ذلك ٣٤٤
— أعضاء النيابة الادارية يحل بعضهم
محل بعض ٣٤٥
— هل يجوز رد عضو النيابة الادارية ... ٣٤٦
— **المطلب الثالث** : كاتب الجلسة ٣٤٦
— كاتب الجلسة ، متم لهيئة المحكمة ... ٣٤٦
— **المطلب الرابع** : تشكيل المحاكم التأديبية ، لا يدخل فيه عضو
من هيئة المفوضين ٣٤٧

الفصل الثالث

عدد المحاكم التأديبية ، ومقارها ، واختصاص كل منها

- بيان ذلك ٣٤٩
— القرارات التي تنظم هذه المحاكم ٣٥٠
— (١) محكمة تأديبية بالقاهرة ، للعاملين من مستوى الادارة العليا
(٢) انشاء محكمة تأديبية بمدينة الاسكندرية ، للعاملين من
... مستوى الادارة العليا ٣٥٠
(٣) المحاكم التأديبية بالقاهرة ، للعاملين من المستويات الاولى
والثاني والثالث وما يعادلها ٣٥١
(٤) انشاء محكمة تأديبية بالاسكندرية للعاملين من المستويات
الاول والثاني والثالث وما يعادلها ٣٥٢
(٥) انشاء محكمة تأديبية بمدينة المنصورة ٣٥٣
(٦) انشاء محكمة تأديبية بمدينة طنطا ٣٥٤
(٧) انشاء محكمة تأديبية بمدينة أسيوط ٣٥٥

الفصل الرابع

طبيعة المحاكم التأديبية ، وطبيعة ما تصدره

- بيان ذلك ٣٥٧
— طبيعة هذه المحاكم ، وطبيعة ما تصدره ، قبل العمل بالقانون
رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ بتنظيم مجلس الدولة ٣٥٧
ثانيا : طبيعة هذه المحاكم ، وطبيعة ما تصدره في ظل العمل
بالقانون المذكور ٣٥٩

صفحة

الفصل الخامس

٣٦١ ضوابط توزيع الاختصاص بين المحاكم التأديبية

- الاختصاص التأديبي ، وتوزيعه بين هذه المحاكم يتحدد على أساسين ... ٣٦١
- بيان ذلك ... ٣٦١

المبحث الأول

توزيع الاختصاص التأديبي ، بين المحاكم التأديبية

على أساس المستوى الوظيفي للعامل المتهم

- بيان ذلك ... ٣٦١
- تحديد الاختصاص ، عند تعدد المتهمين ، واختلاف مستوياتهم الوظيفي ... ٣٦٣
- مقابلة بين المناط في توزيع الاختصاص بين المحاكم التأديبية ، وتوزيع الاختصاص بين المحاكم الجنائية ... ٣٦٤

المبحث الثاني

توزيع الاختصاص ، بين المحاكم التأديبية ، على أساس

تبعية العامل المتهم للجهة التي وقعت فيها المخالفة

- إحالة إلى ما سبق ... ٣٦٤
- المقصود بمكان وقوع المخالفة ، الذي يتحدد وفقا له الاختصاص التأديبي ... ٣٦٥
- كيفية تحديد المحكمة التأديبية المختصة ، عند تعدد المتهمين وتعدد جهات تبعتهم ... ٣٦٦

الفصل السادس

طبيعة ولاية المحاكم التأديبية ، ومداها

- هذه الولاية ، تأديبية بحتة ... ٣٦٨
- عدم اختصاص المحاكم التأديبية ، بالادعاء المدني أو الدعوى المدنية ... ٣٦٨
- اقتراح بنقل المحاكم التأديبية ، اختصاص بنظر الادعاء المدني تبعا للدعوى التأديبية ... ٣٧٠
- لا تملك المحكمة التأديبية ، إنهاء خدمة العامل لعدم اللياقة للخدمة صحيا ... ٣٧٠

- صفحة
- في حالة يجمع العامل بين عمله وعمل آخر ، لا تختص السلطة
التأديبية بحرمانه من أجره في أى من الجهتين ... ٣٧١
- عدم جواز الخصم من رصيد الإجازات الاعتيادية أو إسقاطها —
كعقوبة تأديبية — بسبب التأخرات الصباحية للعاملين ... ٣٧٢

الفصل السابع

ما يجوز للسلطة التأديبية ، أن تضمنه قرارها أو حكمها
من توصيات أو توجيهات ، الى الجهة الادارية المختصة

- تقسيم البحث ... ٣٧٥
- للسلطة التأديبية — الرئاسية — ان تنص في قرارها الصادر
بالتصرف في التحقيق ، سواء يحفظه أو بتوقيع جزاء ، على اجراء
ادارى آخر بالنسبة للعامل ... أو ان توصي الجهة الادارية
المختصة باتخاذ هذا الاجراء ... ٣٧٥
- للمحكم — والمجالس — التأديبية ، ان تضمن حكمها أو قرارها
توصيات أو توجيهات للجهة الادارية — مثال ذلك ، وضوابطه
وما لا يجوز في هذا الشأن ... ٣٧٧

الفصل الثامن

انواع اختصاص المحكم التأديبية

- للمحكم التأديبية ، نوعان من الاختصاص : ... ٣٨١
- أولا : الاختصاص التأديبي المبتدأ ... ٣٨١
- ثانيا : الاختصاص التأديبي التعقيبي ... ٣٨١
- قواعد اختصاص المحكم التأديبية ، من النظام العام ... ٣٨١
- اختلاف الاجراءات ، في كل من الدعاوى والطعون ، أمام هذه
المحكم — بيان ذلك ... ٣٨٢

المبحث الأول

اختصاص المحكم التأديبية ، بالدعاوى التأديبية

المبتدأة ، أى بالمحكمة التأديبية

- حالة الى ما تقدم ... ٣٨٣
- نطاق الدعوى التأديبية ، من حيث الاتهام والمتهمين — وهل
تملك المحكمة التأديبية ان تفصل في وقائع لم ترد في قرار الاتهام ،
أو ان تقيم الدعوى التأديبية على عامل لم ينص عليه في قرار
الاتهام ؟ ... ٣٨٤

صفحة

- للمحكمة التأديبية ، أن تتصدى لوقائع لم ترد في قرار الاتهام —
 ٢٨٥ ضوابط ذلك
- للمحكمة التأديبية ، سلطة اقامة الدعوى التأديبية ، ضد عامل
 ٢٨٥ غير من قدموا اليها للمحاكمة — ضوابط ذلك
- سلطة المحاكم التأديبية في التصدى لوقائع أو لمتهمين — غير ماورد
 بقرار الاتهام — أمرا خاص بها . . . أى أنه لايجوز للهيئات التأديبية ،
 غير المحاكم التأديبية ، أن تتصدى لوقائع أو متهمين غير ما ورد
 بقرار الاحالة ما لم ينص المشرع على تخويلها هذه السلطة كما
 ٢٨٦ فعل بالنسبة للمحاكم التأديبية
- تصدى المحكمة التأديبية ، لوقائع لم ترد في قرار الاتهام ، أو
 لعاملين لم يحاولوا اليها كمتهمين ، أمر جوازى لهذه المحكمة ...
 — اثر اتصال الدعوى ، بالمحكمة التأديبية ، على سلطة الجهة
 ٢٨٧ الادارية فيما يتعلق بموضوع الاتهام
- نطاق اختصاص المحاكم التأديبية ، من حيث العقوبات التأديبية
 أى ما هى العقوبات التى يجوز للمحكمة التأديبية أن توقعها
 على العامل المحال اليها . . . وهل تلتزم بتوقيع احدى العقوبات ،
 دون غيرها ، مما هو منصوص عليه قانونا — تفصيل ذلك ...
 ٢٨٩

المبحث الثانى

اختصاص المحاكم التأديبية بنظر الطعون في الجزاءات التأديبية الصادرة من الجهات الادارية

- تقسيم البحث ٢٩٢

المطلب الأول

التطور التاريخى للجهات القضائية المختصة بنظر الطعون في الجزاءات التأديبية الصادرة من الجهات الادارية الرئاسية

- تقسيم البحث : ٢٩٢
- بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة ٢٩٣
- بالنسبة للعاملين في القطاع العام ٢٩٣

صفحة

المطلب الثاني

ما يخرج عن الرقابة القضائية للمحاكم التأديبية

- ٣٩٧ ... بيان ذلك
- قرار انتهاء الخدمة ، كإثر قانوني لحكم جنائي ، لا يعتبر فصلا تأديبيا وبالتالي لا تختص المحاكم التأديبية بنظر الطعن فيه ... ٣٩٨
- قرار انتهاء خدمة العامل ، بسبب انقطاعه عن العمل ، دون اذن أو عذر مقبول ، ليس قرارا تأديبيا ومن ثم لا تختص المحاكم التأديبية بنظر الطعن فيه ... ٣٩٩
- القرار الصادر من الوزير ، أو من رئيس الجمعية العمومية للشركة ، بتحية كل أو بعض مجلس إدارتها . لا يعتبر قرارا تأديبيا — وبالتالي لا تختص المحاكم التأديبية بنظر الطعن فيه ... ٤٠٠

المطلب الثالث

الطمعون في الجزاءات التأديبية المقننة هل يختص

بنظرها ، القضاء الإداري ، أم القضاء التأديبي

- الخلاف في هذا الشأن — تفصيل ذلك ... ٤٠٠

المطلب الرابع

نطاق ولاية المحاكم التأديبية ، على الطمون في الجزاءات

التأديبية الصادرة من الجهات الإدارية

- ما يجوز للطاعن طلبه ، في طعنه ... ٤٠٣
- لا يجوز للمحكمة التأديبية — وهي تنظر في طعن أقاله أحد العاملين بخصوص جزاء تأديبي موقع عليه من رئاسته — أن تتصدى هي لتأديبه ... ٤٠٣

الباب السابع

مجالس التأديب

- بيان وتقسيم : خمسة فصول ... ٤٠٧

(م ٢٩ — الاختصاص التأديبي)

صفحة

الفصل الأول

مجالس التأديب في ظل العمل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١

- ٤٠٩ بنظام موظفي الدولة ، وقبل انشاء المحاكم التأديبية
- ٤٠٩ — تقسيم البحث
- ٤٠٩ — مجلس التأديب العادي
- ٤٠٩ — مجلس التأديب المالي
- تحديد السلطة التأديبية المختصة ، في حالة تعدد المتهمين بارتكاب مخالفة واحدة او مخالفات مرتبطة ، مع تعدد الجهات التي يتبعونها
- ٤١١ — تحديد السلطة التأديبية ، في حالة تعدد المتهمين مع اختلاف درجاتهم

الفصل الثاني

مجلس التأديب عن المخالفات المالية

- ٣١٢ — تقسيم هذا البحث
- ٣١٢ — انشاء هذا المجلس
- الفاء مجلس التأديب عن المخالفات المالية وتعديل اختصاص مجلس التأديب في الجهات الادارية

الفصل الثالث

مجالس التأديب ، بعد انشاء المحاكم التأديبية

بالقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ — اي المجالس

التأديبية لبعض طوائف المصلحين

- ٤١٤ — أمثلة لمجالس التأديب القائمة مع وجود المحاكم التأديبية
- ٤١٤ (١) مجالس التأديب الخاصة بأعضاء هيئة التدريس بالجامعات
- ٤١٤ (٢) مجالس تأديب أعضاء هيئة الشرطة
- ٤١٥ (٣) مجلس تأديب أعضاء السلكين الدبلوماسي والفنصلي
- ٤١٥ (٤) المجالس التأديبية ، الخاصة بأعضاء الهيئات القضائية

صفحة

الفصل الرابع

**التكليف القانوني للمجالس التأديبية ، ولما تصدره
وتحديد الجهة القضائية التي يطعن امامها فيها
تصدره هذه المجالس**

- ٤١٦ تقسيم البحث
- ٤١٦ : التكليف القانوني للمجالس التأديبية ، ولما
تصدره ، قيل انشاء المحكمة الادارية العليا
- ٤١٦ : التكليف القانوني لهذه المجالس ولما
تصدره ، وفقا لقضاء المحكمة الادارية
العليا - تفصيل ذلك

الفصل الخامس

بعض القواعد الخاصة بالمجالس التأديبية

- ٤٢٢ تشكيل مجلس التأديب ، يتعلق بالنظام العام
- ٤٢٢ استنفاد مجلس التأديب ولايته ، متى أصدر قراره في موضوع
المحاكمة
- ٤٢٢ تجهيل تاريخ اصدار قرار مجلس التأديب ، بالنسبة للمتهم ،
لا يبطل هذا القرار - أساس ذلك

تصويب

وقعت بعض الأخطاء الطفيفة التي لا تغيب عن نظنة القارئ أهمها :

صفحة	سطر	خطأ	صواب
١٦	٢٠	المقدمة	المقدمة
١٧	١١	ترفع عليه	توقع عليه
٣١	٣	الإدارية ، وتولد	الإدارة المنقول إليها . وتولد
٤٩	١٩	في مصر مساعة	في مصر حسيق مساعة
٥٨	٥	الإنابة (٢) . وذلك	الإنابة فيه (٢) . وذلك
٦٢	١	بالإنذار منتهية	بالإنذار ومنتهية
٦٢	١٤	تعديلها صفة عامة	تعديلها بصفة عامة
٦٨	٤	ما لا يملك	ما لا يمكن
٧٢	٧٠٦	لا يتوقع	لا يتوسع فيه
٧٨	٧	الأمر الثالث	ثالثا :
٨٧	٤	كل من المخاوين	كل من المتأديبين
١٠٠	٨٠٧	التأديب شبه التفضائي	التأديب ، كتنظيم التأديب شبه التفضائي
١٠٣	٦	مرددة دقة	مرددة عدم دقة
١١٤	٤	كجزء حتى	كجزء حتى
١٢١	١٧	بعد الجزاء	بعد الجزاء
١٤٢	١٠	قررت متكاملة	قرارات متكاملة
١٤٥	١٩	ظل القانون	ظل هذا القانون
١٤٩	١٢	ومدير العموم	ومدير العموم
١٥٥	١٢	يعد جزاء	يعد جزاء
١٥٦	١٤	على الإدارات	على القرارات
١٥٨	٢٢	يعكس التثريعات	يعكس بعض التثريعات
١٥٩	١٦	هذه الخصوص	هذه النصوص
١٦٠	٩	من قبل أي	من قبل أي
١٧٥	٥	الجزاءات بهذه	الجزاءات الواردة بهذه
١٨٢	٢٣	تحضر محضرا	تتمرر محضرا
٢٠٢	١٥	البيان - ويجوز	البيان ولا يجوز
٢١٢	١٧	في ١٩٥٥/١/	في ١٩٥٥/١/١
٢١٤	٧	، بين الخارجين	، وبين الخارجين
٢١٥	١٥	للاعتبارات العلمية	للاعتبارات العملية
٢٢١	٢٠	النظام لهؤلاء	النظام الحالي لهؤلاء
٢٢٤	٧	هذه الجزاء	هذه الجزاءات
٢٣٢	٧	يفيد اعتذارات	يفيد اعتذاره
٢٤٧	١٩/١٨	وذلك لنظامهم	وذلك طبقا لنظامهم
٢٥٢	١	هو لا يعد	وهو لا يعد
٢٥٥	٧	مساعة مجالس	مساعة رؤساء مجالس
٢٧٣	١٨	لسنة ١٩٥٧	لسنة ١٩٧٥
٢٧٧	١٦	كما رأى	كما رأى

صفحة	سطر	خطاً	صواب
٢٧٩	٤	بالمحافظة حيث	بالمحافظة من حيث
٢٧٩	٥	والمراد	والمرد
٢٨١	٢٠	مدير مصلحة	مدير عام مصلحة
٢٨٣	٥	المحافظ فيه السلطة	المحافظ هذه السلطة
٢٩٥	٢٠	يضاف	٣ - مجلس التأديب العالي
٢٩٧	٢٢	فان المجلس	نان على المجلس
٣٠٠	١٠	الضابط لمدة	للضابط رتبة لمدة
٣٠٦	٢	كلية الحقوق	كليات الحقوق
٣٠٧	٢٠	مجلس التأديب	مجلس تأديب
٣١٥	١١	الفضاء	القضاء
٣٢٠	٤	اجراءات امام	اجراءات المحكمة امام
٣٢٢	٩	او في الضمانات	اوفي الضمانات
٣٣٣	هامش (١) سنرى ان هذا التشكيل ، قد عدل طبقا للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ في شأن مجلس الدولة ، اذ جعل المحاكم التأديبية مشكلة من أعضاء مجلس الدولة فحسب .		
	(٢) ع.أ.ع. ١١٠٧ لسنة ١٨ في ١٩٧٥/٦/٢٨ ، س ٢٠ ص ٤٦٣ ب ١٣٧ .		
٣٤١	٧	حلت محكم	حلت محل محاكم
٣٦٦	٩	مخالفات ببعضها	مخالفات مرتبطة ببعضها
٣٦٨	٥	عامة - صيغة	عامة - ذات صيغة
٣٦٨	٨	اختصاصا	اختصاصا
٣٦٨	٢٠	للجريمة او المخالفات	للجريمة او المخالفة
٣٧٣	٢٤	للموظف حالة	للموظف في حالة
٣٧٨	٩	يتعين الفأوه	ويتعين الفأوه
٣٧٩	٣	استمر في	واستمر في
٣٨٥	الآخر	ان تبين	أن تبين
٣٨٦	١٥	متينة تماما	متينة الصلة تماما
٣٩٦	الآخر	عليه في المادة	عليه المادة
٣٩٨	٤	وان	ان
٣٩٨	٦	القطاع ،	القطاع العام ،
٤٠٠	١٣/١٢	١٦ لسنة ١٩٧١.	٦١ لسنة ١٩٧١
٤٠١	١٦	وظيفة ادارى	وظيفة مفتش ادارى
٤١٧	٣٠٢	محاولة منها ليكون	محاولة منها للتسوية بين
			انجالس التأديبية في سوريا ،
			والمحاكم التأديبية في مصر ،
			ليكون
٤٢٠	١٤	ذلك	وذلك
٤٢٠	١٥	المحاكم الادارية	المحكمة الادارية
٤٢٢		عنوان الفصل	الفصل الخامس
٤٢٢	٢	مجلس بتعلق	مجلس التأديب بتعلق
٤٢٢	٣	تشكيل التأديب	تشكيل مجلس التأديب

